

# **La problemática de los falsos autónomos en la llamada economía colaborativa**

**Alumna: Lucía Gómez Pascual**

**Tutor: Alejandro Patuel Navarro**

**Grado en Relaciones laborales y Recursos humanos**

**Curso 2019/2020**

## Índice

<b>Glosario</b>	Pág, 2
<b>I. Introducción</b>	
I Autónomos	Pág, 3
I.I Regulación legal	Pág, 9
I.II Trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE)	Pág, 10
I.III Regulación legal	Pág, 12
I.IV Falsos autónomos	Pág, 12
I.II Economía colaborativa	Pág, 14
<b>II. Casos prácticos</b>	
Ejercicio 1 - Encuesta	Pág, 19
Ejercicio 2 - Sentencias	Pág, 23
Ejercicio 3 - Entrevista	Pág, 26
Ejercicio 4 - Demanda	Pág, 39
<b>III. Conclusiones</b>	Pág, 62
<b>IV. Bibliografía</b>	Pág, 66

## **Glosario**

**APP** Aplicación informática

**ART.** Artículo

**CCOO** Comisiones Obreras (Sindicato)

**CE** Constitución Española

**ET** Estatuto de los trabajadores

**Mitramiss** Ministerio de trabajo, Migraciones y Seguridad Social

**RDL** Real Decreto Ley

**SEPE** Servicio Público de empleo

**SS** Seguridad Social

**TRADE** Trabajadores autónomos económicamente dependientes

**UGT** Unión General de Trabajadores (Sindicato)

## **Anotaciones**

Si se accede desde el ordenador, haciendo click con el botón izquierdo del ratón el texto marcado en color azul se accede al portal web.

## I. Introducción

Tras los eslogan “*Tu pide, ya vamos nosotros*”, “*Tu comida favorita, a la velocidad de Uber*” o “*your favorite food, delivered*”, se encuentra una peculiar, perversa e ilegal forma de trabajar que se irá desglosando conforme se vaya avanzando en esta investigación.

A lo largo del trabajo se va a recopilar información, analizar y estudiar todo lo que hay detrás de esas palabras, desde qué es un autónomo, dónde se regula, los trabajadores autónomos económicamente dependientes (trade) y sobretodo, **la problemática de los falsos autónomos en la llamada economía colaborativa**, como objetivo principal. Qué implica ser falso autónomo, cómo captan los empresarios a sus empleados para que se den de alta en dicho régimen, por qué aceptan éstos las condiciones, qué repercusiones tiene para el trabajador y para la economía nacional, cómo se defienden estas empresas ante la detección de falsos autónomos por los inspectores de trabajo y de la seguridad social, etc. Para ello se va a desglosar en dos bloques las causas principales del estudio. Por un lado se analizará qué son los autónomos, y más concretamente los “falsos autónomos” y por otro lado, la llamada “economía colaborativa” para dar comienzo.

### I.I Autónomos

Se considera autónomo/a a aquella persona física trabajadora que realiza de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo. La actividad puede ser a tiempo completo o parcial. Y además pueden dar o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Así como también el trabajo de los familiares de un trabajador autónomo que no cumplan los requisitos del trabajador por cuenta ajena del ET.

Además, los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de 30 años, aunque convivan con él. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo. Se otorgará el mismo tratamiento a los hijos que, aún siendo mayores de esa edad, tengan especiales dificultades de inserción laboral. A estos efectos, se consideran tales: personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental, o intelectual en un grado reconocido igual o superior al 33%; o con discapacidad sensorial igual o superior al 65%.

Es por ello que se dan las cinco características de la no ajeneidad: Personal, voluntario, independiente, cuenta propia y la retribución la establece el propio trabajador (por cuenta propia). Y solo los empresarios y los representantes mercantiles asumen riesgo y ventura, de los efectos impagados, nunca los trabajadores.

Un trabajador por cuenta propia debe inscribirse en el RETA, darse de alta en hacienda -en el censo de empresarios- y la correspondiente apertura del local -si lo hubiera-, la inscripción de patentes, diseños industriales, etc.

Para hacer la inscripción en el RETA y/o alta en la Seguridad Social, se debe entrar en la página web <https://sede.seg-social.gob.es/> y buscar el [modelo TA.0521](#) “Solicitud alta, baja o modificación de datos al Régimen Especial de Autónomos”, clicar en “alta en RETA” y cumplimentar los datos como marque el programa. En caso de no tener claro el procedimiento, existe un [manual de ayuda](#) adjunto en la página web, y un tríptico acerca de las [ventajas de la administración electrónica](#).

Para calcular la cuota de autónomos se aplica un porcentaje del 30'3% sobre la base de cotización que corresponda. Este porcentaje se desgaja: el 28,3% por las contingencias comunes, el 1'1% por contingencias profesionales, el 0,8% para cese de actividad y el 0'1% para Formación y Prevención.

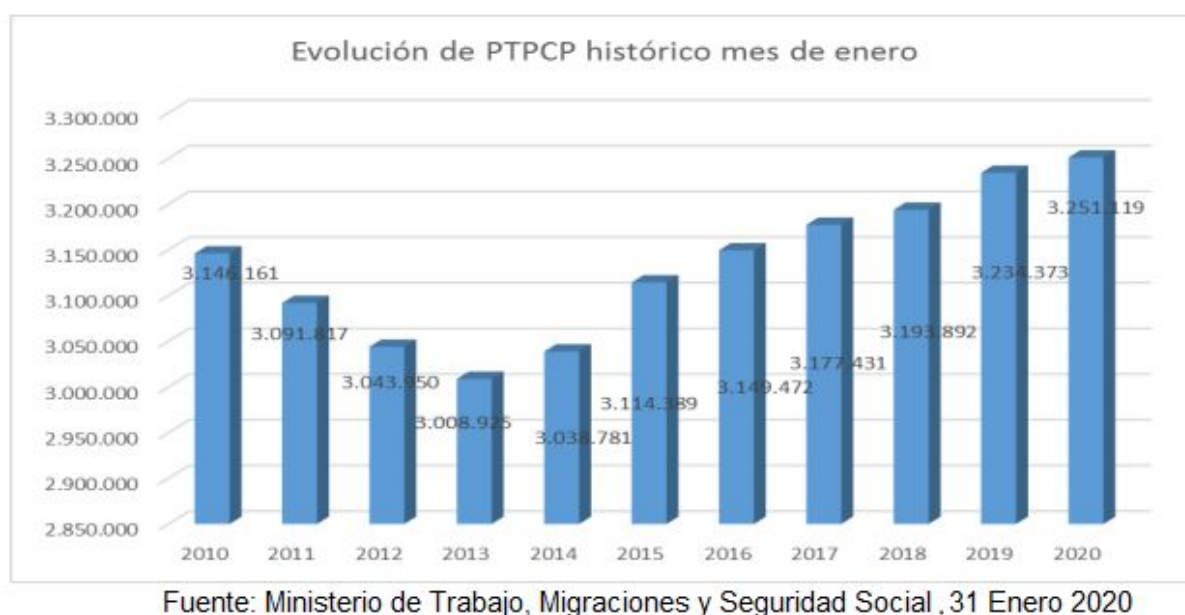
Estas bases de cotización tienen un mínimo y un máximo y se actualizan cada año por la Orden de Cotización anual siguiendo los Presupuestos Generales del Estado. Las bases mínimas de cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos del Régimen Especial, 944'40€ mensuales y la base máxima aplicable de carácter general de 4.070'10€. Esto quiere decir, que un trabajador con una base mínima de cotización pagaría una cuota mínima de 286,15 €/mes. Y un trabajador por cuenta propia con una base máxima de cotización, llegaría a pagar una cuota máxima de 1221,03 €/mes.

El [alta en hacienda en el censo de empresarios y en el impuesto de actividades económicas](#) (AEAT) se realizaría a través de la página web de la Agencia tributaria buscando el [modelo 036](#) y la [apertura de un local y la inscripción de patentes, modelos, diseños industriales o marcas y rótulos comerciales](#) se debe hablar con el servicio de propiedad industrial, Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) y Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

presentándose personalmente en su delegación de Valencia tras cita previa o contactando con ellos bien sea por teléfono o correo electrónico -proporcionado en la web [oepm.es](http://oepm.es)-.

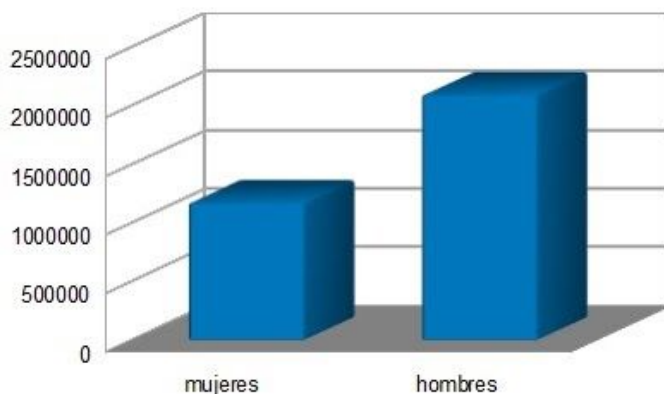
En España, en este mes de Enero de 2020 se alcanzó la cifra de 3.521.119 trabajadores por cuenta propia, según los datos estadísticos mostrados por la Secretaría de Estados de empleo y Economía social y la Dirección general del trabajo autónomo, de la economía social y de la Responsabilidad social de empresas. Desde febrero del 2013 -que fue la cifra más baja- hasta este mes de enero, ha habido un incremento de 253.313 trabajadores, es decir, ha aumentado un 8'72% a lo largo de estos 7 años. Y si además nos fijamos en el mes de enero, pero tan solo de un año anterior (2019) y lo comparamos con el actual, podemos observar que ha crecido un 0'52%, siendo por tanto un total de 16.747 trabajadores/as autónomos/as más. Y aunque leve, pero paulatino, se puede observar una pequeña variación a la alza durante la salida de la crisis.

En el siguiente gráfico podemos ver como ha ido evolucionando la cantidad de empleo por cuenta propia y comparar los datos expuestos:



En cuanto a la distribución por género, a la finalización del mes de febrero de 2020 se han registrado 3.257.896 trabajadores por cuenta propia, de los cuales, 2.095.025 trabajadores autónomos son hombres, frente a 1.174.646 mujeres, esto quiere decir que existe una brecha de 920.379 personas de diferencia, o lo que es lo mismo, novecientos veinte mil hombres trabajadores por cuenta propia más que mujeres. O lo que es lo mismo, el 64'1% son hombres y el 35'9% son mujeres.

### Mujeres y hombres trabajadores por cuenta propia

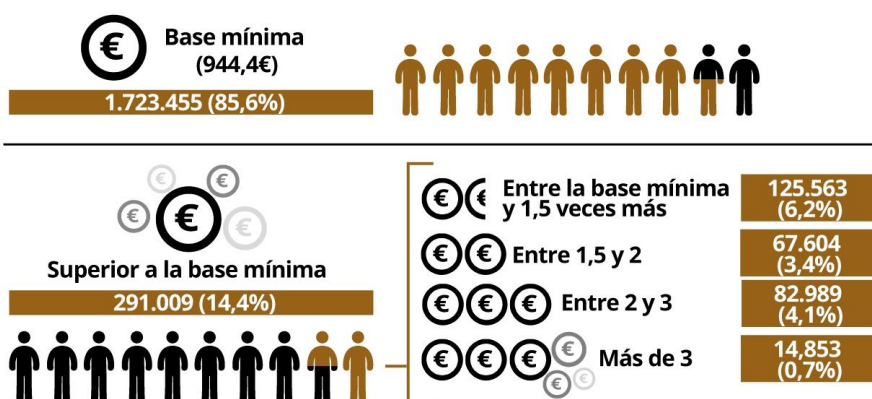


Fuente: Ministerio de trabajo, migraciones y Seguridad Social.  
Gráfico propia elaboración

Según datos proporcionados por el Mitramiss, en el primer semestre del 2019 el 85'6% de los trabajadores por cuenta propia cotizan la base mínima (944'40 €), frente a un 14'4% que deciden cotizar más.

### La mayor parte de los autónomos (persona física) españoles cotizan la base mínima

Primer semestre 2019



europapress.es  
Fuente: Ministerio de Trabajo

Esto es debido a que la mayoría de ellos enfrentan y empiezan su trabajo con los fondos propios. Esta situación se da en jóvenes con familiares a cargo o con personas mayores de 45, ambos casos desempleados y con difícil acceso al mercado de trabajo. Es decir, la mayoría de los trabajadores, trabajan por cuenta propia por necesidad. Según una encuesta realizada por Adecco

### La mayoría de los autónomos lo son por necesidad

34% Oportunidad

Fuente:  
Adecco e  
Infoempleo  
europapress.es



7 de cada 10 autónomos tenían antes un trabajo por cuenta ajena



e infoempleo en 2017, un 70% de estos trabajadores anteriormente tenían un trabajo por cuenta ajena y sólo un 34% se han afiliado por preferencia o vocación.

Según un artículo del periódico virtual *La Vanguardia*, “en España hay ganas de emprender, sobre todo entre los profesionales más cualificados: el 53,6 % de los autónomos tiene formación universitaria. Pero aun así, desde la ATA, denuncian que no se eliminan las trabas para que estos trabajadores sigan adelante.” Las trabas a las que se refieren son las cuotas de los autónomos, la tributación<sup>1</sup>, el Impuesto sobre el valor añadido (IVA) el cual el tipo general es del 21%, la cobertura<sup>2</sup> -cuota que da derecho al trabajador a una atención sanitaria gratuita, baja por maternidad o enfermedad y pensión por jubilación, aunque está es más baja que un trabajador por cuenta ajena-.

Comunidad Autónoma	Dados de alta en febrero 2020	Dados de alta en febrero 2019	Evolución anual	Porcentaje
Andalucía	538.809	526.496	12.313	2,34
Aragón	100.980	103.848	-2.868	-2,76
Asturias	72.736	73.529	-793	-1,08
Baleares	90.134	88.519	1.615	1,82
Canarias	129.143	125.481	3.662	2,92
Cantabria	41.071	41.202	-131	-0,32
Castilla y León	191.717	194.005	-2.288	-1,18
Castilla la Mancha	148.754	148.238	516	0,35
Cataluña	547.912	548.329	-417	-0,08
Ceuta	3.382	3.420	-38	-1,11
Comunidad Valenciana	351.182	347.160	4.022	1,16
Extremadura	80.197	80.091	106	0,13
Galicia	208.095	209.877	-1.782	-0,85
Comunidad de Madrid	405.962	400.238	5.724	1,43
Melilla	4.720	4.915	-195	-3,97
Murcia	100.219	98.943	1.276	1,29
Navarra	47.062	47.632	-570	-1,2
País Vasco	170.244	171.643	-1.399	-0,82
La Rioja	25.578	26.087	-509	-1,95
<b>TOTAL</b>	<b>3.257.897</b>	<b>3.239.653</b>	<b>18.244</b>	<b>0,56</b>

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. 29 Febrero 2020  
Tabla propia elaboración

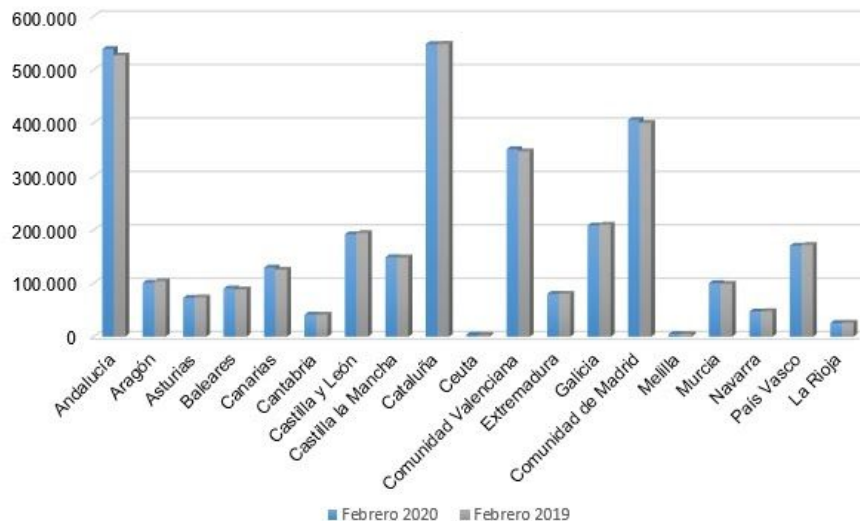
En la siguiente gráfica se puede ver la variación de cantidad de trabajadores por cuenta propia afiliados al RETA entre Febrero del 2020 y Febrero del 2019 y a la vez, las diferencias entre provincias respecto al número de trabajadores por cuenta propia. Con respecto a los datos obtenidos del año anterior (Febrero 2019), las cinco comunidades con más trabajadores por cuenta propia afiliados al RETA son Cataluña, Andalucía, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana y Galicia -en un respectivo orden- y las cinco comunidades que cuenta con menos afiliados son Ceuta, Melilla, La Rioja, Cantabria y Navarra.

<sup>1</sup> Por el rendimiento positivo que genere un negocio, deben pagar trimestralmente a Hacienda el IRPF y, salvo algunas excepciones, el IVA

<sup>2</sup> Durante la percepción de prestaciones por eventuales médicas, se debe seguir pagando la cuota de autónomo mensual.



### Evolución anual de Autónomos



Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. 29 Febrero 2020  
Gráfico propia elaboración

En cuanto al lugar de trabajo, la mayoría de los autónomos (un 44%) trabajan desde casa, seguidos de los que tienen un local alquilado (18%) y oficinas o local al cliente (16%). Solo un 4% poseen el local como su propiedad y un 6'9% tienen un espacio coworking<sup>3</sup>.

Muchos de estos trabajadores por cuenta propia se sienten solos -o más indefensos- y es por eso que para defender los intereses -derechos y deberes- de estos miles de trabajadores autónomos existen organizaciones asociativas (agentes sociales capaces de reivindicar y representar los intereses de autónomos y profesionales ante las altas esferas, ofreciendo datos, estudios y propuestas de mejora de la situación del colectivo), entre ellas:

- **OPA o Organización de profesionales y Autónomos**, fundada en 1990 para crear conciencia del colectivo, representar, defender y promover sus derechos ante las instituciones privadas y públicas. Ésta está desvinculada de las grandes patronales, y en la actualidad tienen representación en todo el territorio español.
- **ATA o la Federación Nacional de Asociaciones de Empresarios y trabajadores Autónomos**. Surge en 1995 con un grupo de autónomos y cinco años después tuvo tal éxito que crearon Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores

<sup>3</sup> Emprendedores y pymes de diferentes sectores laborales compartiendo un mismo espacio de trabajo.

Autónomos-ATA para unir todas las organizaciones autonómicas. “Ésta se constituye al amparo de regulación contenida en la Constitución Española, la Ley 19/1997, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical, el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de los estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley 19/1977; la Federación Nacional de Asociaciones de Empresarios y Trabajadores Autónomos se rige por las normas citadas anteriormente, por la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, desde su entrada en vigor, y por las demás disposiciones complementarias de carácter general y prescripciones contenidas en las Normas Reglamentarias que las desarrollan, siendo ésta una Federación sin ánimo de lucro, gozando de plena capacidad jurídica y de obrar, para el cumplimiento de sus fines.” nos explican en su página web.

- **[UATAE](#) o Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores** nace en el año 2003 como una organización sin ánimo de lucro. Actualmente tiene presencia en toda España con sedes permanentes autonómicas y provinciales, con más de 350.000 autónomos y 300 organizaciones.
- **[UPTA](#) o Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos**, organización de carácter reivindicativo para la defensa de los intereses de los autónomos y emprendedores

### **I.I.I Regulación legal**

La regulación principal para los autónomos de España es la Ley 20/2007, del 11 de Julio<sup>4</sup>; el alta en el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos (RETA)<sup>5</sup>; y en el ámbito fiscal la Declaración Fiscal (Modelo 036)<sup>6</sup> y si no está exento, el alta en el impuesto sobre Actividades Económicas (IAE).

[La ley 32/2010, de 5 agosto establece la protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.](#)

[Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades. \(BOE 28 noviembre 2014\)](#)

---

<sup>4</sup> Ley 20/2007, 11 de Julio, del Estatuto del trabajo autónomo (LETA).

<sup>5</sup> En el ámbito de la Seguridad Social.

<sup>6</sup> Incluye la declaración de alta de la actividad y el Número de Identificación Fiscal (NIF).

Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria. Artículo 123. (BOE 18-diciembre-2003)

Real Decreto 1065/2007, de 27 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de las actuaciones y los procedimientos de gestión e inspección tributaria y de desarrollo de las normas comunes de los procedimientos de aplicación de los tributos. Artículos 144 a 146. (BOE 5-septiembre-2007)

Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes. Artículos 21 y 22. (BOE 12-marzo-2004)

### **I.I.II Trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE)**

Los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE, también llamados TAED), son trabajadores autónomos que realizan su actividad para un solo cliente.

Para tener una detallada definición de los trabajadores autónomos económicamente dependientes he considerado oportuno citar el primer apartado del *Artículo 11 Ley 20/2007, del 11 de Julio, del Estatuto del Trabajo autónomo* el cual dice: *“Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.º 2.d) de la presente Ley son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.”*

Además de ello, el trabajador autónomo económicamente dependiente debe de:

- No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros
- Realizar su trabajo de forma diferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.
- Disponer de infraestructura productiva y material propios, independientes de los de su cliente y que sean necesarios para el ejercicio de la labor.

- Desarrollar su actividad con criterios propios, organizándose él mismo, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.
- Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.

Así pues, para que se considere completamente TRADE, se deben dar todos los requisitos que marca el artículo 11 de dicha Ley -no solo el primer apartado-. Y además de ello, en el *artículo 12.1* de la *LETA* establece que el contrato ha de ser necesariamente por escrito y registrado en la oficina pública correspondiente, pues es necesario comunicar la situación de dependencia económica para dejar constancia de que el empresario es concededor de dicha relación laboral. De no hacerlo, el trabajador sería considerado trabajador autónomo y por lo tanto siendo competente el ordenamiento civil.

No tendrán en ningún caso la consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes, los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho.

Este trabajador, por tanto tiene una serie de derechos que, sin llegar a los de un trabajador por cuenta ajena, le diferencia del resto de autónomos. Por ejemplo, en relación con los descansos y vacaciones anuales, la indemnización para ambas partes en caso de finalización del contrato, etc

Para tenerlo un poco más claro, un ejemplo de este tipo de contrato sería un fontanero técnico encargado del mantenimiento de un hotel grande. Sería un trabajador autónomo, que dispondría de sus propios medios y de su propia herramienta de trabajo, además tendría total autonomía para organizarse su trabajo (revisiones, urgencias, etc). Pero sus ingresos dependerían del hotel. Es posible que puntualmente pueda realizar trabajos para otras empresas o clientes particulares, pero siempre sin tener abierto un establecimiento al público. Otro ejemplo de ello, sería un transportista dado de alta como autónomo, que tiene su propia furgoneta, pero que trabaja en exclusiva para una empresa de mensajería o transporte urgente.

¿Y qué ventajas tiene un TRADE frente a un trabajador autónomo? Que exista un contrato mercantil entre el TRADE y el cliente quiere decir que la relación entre ambos está regulada y registrada ante el Servicio Público de Empleo (SEPE), que tienen derecho a 18 días de vacaciones al año, aunque por acuerdo o negociación de contrato se puede aumentar. Tienen la posibilidad de firmar acuerdos de interés profesional. Además, tienen derecho a una indemnización en caso de que el cliente rompa el contrato de forma injustificada -la indemnización estará fijada en el acuerdo o contrato- pero a su vez, si es el trabajador el que rompe el contrato de forma injustificada, éste deberá indemnizar al cliente. En caso de acudir a los Tribunales, deberá dirigirse a la jurisdicción social<sup>7</sup>, el cual es una clara ventaja, ya que esta jurisdicción es mucho más diligente en su procedimiento que por ejemplo la civil o la penal.

Pero no por ello, todas las personas autónomas pueden estar en este ámbito, ya que no deben de poseer una tienda física o local comercial, oficina o despacho abierto al público, ni los que por su profesión formen una sociedad. Además, el colectivo de agentes de seguros vinculados y exclusivos, están expresamente excluidos de este ámbito.

### **I.I.III Regulación legal**

[El RD 197/2009, de 23 de febrero desarrolla el contrato de los TRADES](#)

### **I.I.IV Falsos Autónomos**

Se llama así a la persona que tiene una relación laboral con la empresa compartiendo las características de un trabajador por cuenta ajena -total dependencia, ajenidad y retribución-, pero que está afiliado en el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos (RETA) y Hacienda. Es decir, corre a su cargo pagar la cuota mensual de autónomos, asumir el pago de impuestos y realizar facturas por sus servicios a la empresa.

No se consideraría en ningún caso TRADE (anteriormente explicado) porque no percibe al menos el 75% por la actividad que realiza al cliente o empresa, ni desenvuelve la

---

<sup>7</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

actividad que realiza bajo su criterio y sin las directrices que pueda marcar el cliente. Por tanto le son impuestas las tareas, horarios, organización del trabajo, etc

Esta “figura” corrompe con la inherencia del trabajo por cuenta propia<sup>8</sup>, y lo único que se consigue a favor es el ahorro de costes para el empresario dando paso a la llamada Economía Colaborativa.

“Mientras que el TRADE es una figura regulada y definida por la ley, el falso autónomo se encuentra en una situación ilegal, ya que realmente se trata de un trabajador que debería estar vinculado con la empresa para la que trabaja mediante un contrato laboral y dado de alta en el régimen general de la Seguridad Social, y no mantener la apariencia de trabajador autónomo, cuando realmente no lo es.”

Oscar de las Heras

Coordinador de Loentiendo.com en el área de Derecho laboral

“Son muchos de los *riders* que vemos en nuestras calles. Vuelvo a afirmar que un joven en bicicleta con un móvil y una plataforma digital no es un trabajador autónomo. Ahí no hay autonomía ninguna”.

Yolanda Díaz Pérez, Ministra de Trabajo y  
Economía Social del Gobierno de España

*“El Instituto Nacional de Estadística (INE) reclasificó como asalariados a 143.500 trabajadores que inicialmente se declararon independientes o empresarios sin asalariados y que después aseguraron desarrollar su actividad para un empleador en el segundo trimestre de 2019. [...] Esta cifra es inferior en 9.200 personas a la registrada en el primer trimestre, cuando el INE detectó 152.700 falsos autónomos. En suma, en el primer semestre se cifraron casi 300.000 personas en esta situación.”*

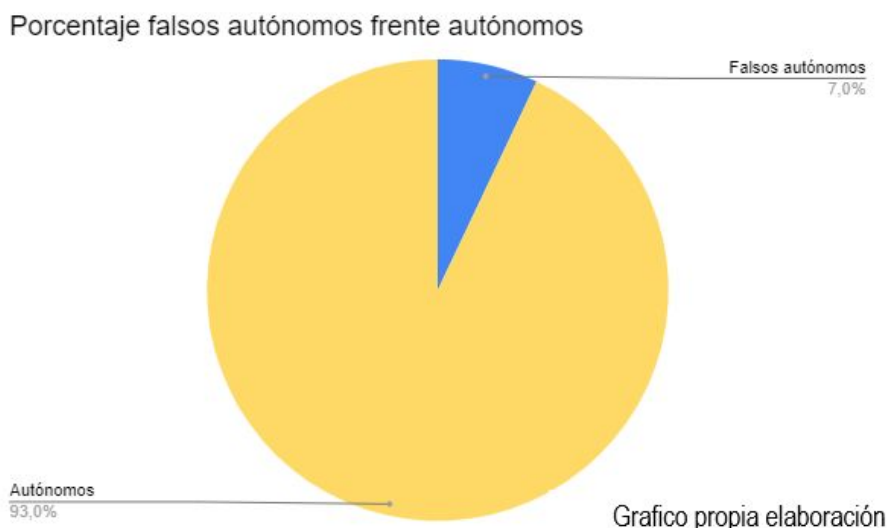
Eleconomista.es

A 30 de junio de 2019 había 2.014.464 personas trabajadoras por cuenta propia, según los datos encontrados en la página web oficial del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Estos datos, junto con los datos anteriores proporcionados y detectados

---

<sup>8</sup> El propio Trabajador Autónomo obtiene beneficios de su trabajo.

por el INE -143.500 falsos autónomos detectados por el INE ese trimestre - quiere decir que un 7'12% de los autónomos están ejerciendo su trabajo de forma ilegal.



## **I.II Economía colaborativa**

La economía colaborativa o sharing economy en inglés, consiste en la transacción de bienes o servicios, realizadas a través de usuarios independientes, sin la necesidad de que exista la clásica relación entre cliente y empresa. Puede darse tanto a nivel provincial, nacional e incluso internacional. Este modelo de prestación de servicios ha sido masificado tras la aparición de las start-ups y la denominada *terapia colaborativa*<sup>9</sup> surgida dentro de la psicología. Este tipo de empresas buscan explotar bienes personales infrautilizados - una prenda de ropa, un coche, una cocina - convirtiendo a los propietarios en microemprendedores, aumentando de esta forma la competencia en los mercados y provisionando a los usuarios con mayores opciones. De esta forma, los individuos se ofrecen a “compartir” sus bienes personales siendo éstos los potenciales consumidores a través de las plataformas virtuales.

Por ejemplo, la aplicación de *Vinted*, faculta a los propios usuarios a poder comprar, vender o intercambiar accesorios y prendas de vestir de segunda mano. En ningún momento esta empresa ha tenido una tienda física, si no que confía en que los usuarios de su plataforma ofrezcan esas prendas para los “clientes”, es decir, los otros usuarios de la empresa. De igual forma ocurre con *Bluemove*, *Blablacar* o *Getaround*, aplicaciones que permiten al usuario compartir o alquilar un automóvil. Estas empresas no tienen a su

---

<sup>9</sup> Consiste en trabajar todos los individuos juntos, para llegar al final, teniendo una meta en común.

disposición una gran flota de turismos o varios taxistas a su disposición, si no que son los propios usuarios los que ofrecen o demandan ese bien o servicio.

“Ostelea School of tourism and hospitality” presentó un reciente estudio llevado a cabo por Dr. *Albert Beltrán Cangròs*, doctor en ciencias políticas por la UPF y licenciado en filosofía y ciencias políticas por la UAB, se centra en describir y situar la economía colaborativa con la economía mundial, y de éste sacamos los diferentes modelos de empresas dentro de este ámbito:

- **Consumo colaborativo:** Aplicaciones las cuales los propios usuarios comparten a la vez con otros usuarios, es el caso de: *Airbnb*, *Blablacar*, *Wallapop*, *ChicFive* o *Uber*, entre otros.
- **Conocimiento abierto:** Son aquellas donde los usuarios cuelgan y crean información de libre acceso, como por ejemplo: *Wikipedia* o *Linux*
- **Makers:** En castellano traducido como “fabricantes”, aunque más bien se debería de utilizar la palabra “artesanos”. Hacen uso de la tecnología para ayudar a quienes lo necesiten, como por ejemplo: *Teem* o *Ouishare*, dos plataformas creadas para la creación de huertos colectivos, centros sociales, etc.
- **Finanzas P2P:** Créditos donde no hace falta pisar un banco. Usuarios que necesitan financiación se unen con inversores que quieran rentabilizar sus ahorros dejando su dinero a un cierto tipo de interés. Como por ejemplo: *Lendix*, *Mintos* o *Twino*.
- **Gobierno abierto:** Es una iniciativa -de las catorce- que organizó la Agenda Digital para incentivar el desarrollo de las Smart Cities en España. Consiste en implantar plataformas donde existan una serie de datos abiertos, transparencia y participación ciudadana, como puede ser *Zaragoza.es*, *transparencia.gob.es* o *decide.madrid.es*
- **Sistemas de intercambio:** *Timerepublic*, *Homeforhome* o *HomeExchange*, como su nombre indica, permiten al usuario realizar trueques o intercambiar viviendas, vehículos, etc.



Una vez definidos estos dos grandes bloques, ¿qué ocurren para que se entrelacen?, ¿tiene algún sentido estudiar los falsos autónomos con la llamada economía colaborativa?. Tiene mucho sentido, ya que no se concibe un/a trabajador/a autónomo/a sin ánimo de lucro, ya que la ideología mayoritaria se inclina por la obtención de beneficios, es decir, que el rendimiento supere a los costes de producción. Es por esto, que si el usuario simplemente quiere cubrir gastos (o compartirlos) y no sacar beneficio de ello, no estaremos ante un autónomo.

¿Entonces, todos los usuarios de estas plataformas tan solo buscan cubrir o compartir gastos?, ¿Y si son las mismas plataformas las que demandan trabajadores, en este caso autónomos, pero con dependencia económica (entre otras)? Con la idea de explotar bienes infrautilizados se está integrando a través de las plataformas virtuales la prestación de servicios por parte de los usuarios, y permitir a las personas dar un uso a su tiempo “infrautilizado”, con la diferencia de que está ofreciendo su tiempo a cambio de dinero -como cualquier trabajador profesional-.

Una nueva forma de organizar el trabajo es la llamada “Gig economy”<sup>10</sup> y este modelo cuenta con tres elementos: las empresas solicitantes, los trabajadores y las plataformas virtuales. Y la característica común de todas estas empresas es que quienes prestan los servicios son trabajadores autónomos que no tienen derechos laborales -las empresas prestan el servicio de esta forma mucho más barata sin costes como la cotización al Régimen General de la Seguridad Social, las vacaciones retribuidas, etc.-

Según Adrián Todolí: *“Muchos ‘indicios’ son manifestaciones de subordinación del modelo organizativo del siglo pasado que hoy en día no se encuentran en las empresas del nuevo siglo precisamente por su modelo organizativo es nuevo. Por lo cual, es necesario buscar nuevas herramientas que permitan identificar correctamente a los sujetos que necesitan protección a pesar de que las formas organizativas hayan cambiado. Estas herramientas son llamadas ‘los nuevos indicios de laboralidad’*

1. **Reputación online:** *Hoy en día, las entrevistas de trabajo, los procesos de selección, los mandos intermedios; son sustituidos por la reputación online. Ahora el cliente valorar la calidad del servicio recibido. Con el sistema de*

---

<sup>10</sup> El concepto se refiere a trabajos esporádicos de duración limitada. La persona contratada para hacer el trabajo es responsable de cumplir un rol específico dentro de un proyecto

*valoración por “estrellitas”, el cliente le dice a la empresa quién es un buen trabajador y quien es malo. Lo que permite a la empresa despedir a los trabajadores ‘malos’ (poder disciplinario) o dar más trabajo a los mejores (poder organizativo).*

*Las empresas de economía colaborativa se basan en ‘desactivar’ al trabajador que no tenga un mínimo de puntuación positiva.*

- 2. **La propiedad de la información:** Quién controla la información muy probablemente sea el empresario. La mayoría de negocios no necesitan fábricas o maquinaria para funcionar sino información y datos.*
- 3. **Capacidad de crecimiento del negocio:** un trabajador debe recurrir a un tercero independiente. Cuando un prestador de servicios solamente aporta mano de obra sin que existan posibilidades de desarrollo empresarial habrá un poderoso indicio de laboralidad.*
- 4. **Know-how:** Quién reciba de otro el know-how y éste solo lo aplique, será trabajador. Una cuestión que en el mundo digital es clave.*
- 5. **La ajenidad en la marca:** Aunque trate directamente con los clientes, si lo hace bajo el paraguas de una marca ajena estará beneficiando a dicha marca y no a su negocio.”*

Además de todo ello, la inversión que el trabajador deberá realizar para prestar los servicios bajo una marca ajena, será de un valor insignificante si se compara con el valor de la marca. Actuar bajo una marca ajena implica seguir unas directrices e instrucciones concretas.

Por todo ello, prestar servicios bajo una marca ajena cumple las dos características del contrato de trabajo: ajenidad y dependencia.

*“Llaman economía colaborativa a arrebatar los derechos más básicos a la gente y llaman innovación tecnológica a estrategias planificadas para la constitución de monopolios en sectores económicos estratégicos, con especial afectación a los servicios públicos”*

Rafael Mayoral

Secretario de sociedad civil y movimiento popular de podemos y  
Diputado de Unidas podemos en el Congreso de los Diputados.

El proceso de uberización tiene como elemento peculiar la elusión fiscal con seno en paraísos fiscales. Esto facilita la desvinculación de estas marcas donde realizan su actividad económica, y por lo tanto, de la obligación de contribuir al bienestar de la población por medio de servicios públicos. Por ejemplo, con modelos como Cabify que instauró su matriz en Delaware<sup>11</sup> o Uber que hizo famoso el “Sandwich holandés” o doble irlandés, el cual la Wikipedia lo define como *“estrategia de elusión de impuestos corporativos utilizada por algunas corporaciones multinacionales estadounidenses para trasladar ganancias provenientes de países de la Unión Europea, paraísos fiscales extraterritoriales y circunvalar varios regímenes de retención de impuestos de la UE creados para evitar movimientos con las ganancias de origen europeo a los paraísos fiscales”*. Además, todo esto conlleva a la precariedad tanto de producción como de la reproducción. Es decir, la incertidumbre frente al miedo de una sociedad dirigida por la ley del más fuerte. En un mundo laboral donde no te despiden sino que te desconectan y donde la “flexibilidad” es en verdad estar “just in time”, por lo que una persona es libre de no realizar el trabajo -o el pedido-, pero la empresa es libre de no darte trabajo si no te sometes a su disciplina mediante evaluaciones basadas en un control digital basado en unas cifras secretas.

Este tipo de procesos establecen como objetivo el control del territorio como elemento central, intentando generar políticas de monopolio en sectores estratégicos, como en la vivienda, el transporte o la logística.

Es por todo esto que cabe pensar que esta “uberización” ataca al pueblo -a la soberanía popular- y a la justicia -legalidad- ya que intenta superarla. Los “taxistas” y repartidores, apenas son la punta del iceberg en el asunto de las plataformas digitales. Son los que más se nombran porque son los más visibles físicamente, en la calle, pero no por ello los menos afectados. El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social está trabajando y buscando la manera de que nadie se quede atrás, desprotegidos. El 29 de marzo del 2019 se publicó en el Boletín oficial del Estado (BOE) la ampliación del ALEH<sup>12</sup> hasta el 31 de diciembre de 2020 con la introducción en dicho ámbito funcional a los repartidores de comida a domicilio, *“a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas*

---

<sup>11</sup> Uno de los 50 Estados de Estados Unidos, el cual utiliza ventajas fiscales para atraer a compañías de todo el mundo, por lo que muchos lo consideran paraíso fiscal, aunque no figura en ninguna de las listas oficiales.

<sup>12</sup> Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería

*digitales o a través de las mismas*". Así pues, los repartidores pasan a ser considerados personal laboral del sector de hostelería.

## **II. Casos prácticos**

### **1. Encuesta**

La encuesta se ha realizado con una muestra de 85 personas trabajadoras autónomas con el cargo de repartidores/as, tanto de la provincia de Castellón, como de Madrid durante los meses de abril y mayo del 2020 en pleno confinamiento debido a la pandemia del SARS-CoV-2 para el estudio de la problemática de los falsos autónomos en la llamada economía colaborativa, y los resultados han sido los siguientes:

De las personas encuestadas el 88'2% han sido hombres y el 11'8% mujeres, por lo que claramente predomina el género masculino y por lo tanto se podría hablar abiertamente de un sector masculinizado.

De entre los encuestados ha primado la nacionalidad española con un total de 70'59%. Y un 17'64% son procedentes de latinoamérica (Colombia y Venezuela son los más predominantes). El resto de 11'76% va seguido de nacionalidades rumanas y portuguesas.

El rango de edad predominante son los que oscilan entre los 31 y 45 años suponiendo un 47'06%, seguidos del 41'18% con lo más jóvenes de entre 20 y 30 años y ya por último los comprendidos entre 46 y 67 años representando un 11'76%.

De todos ellos, el 94'1% tiene responsabilidades familiares, pero más de la mitad no tiene hijos y solo un 23'53% tiene un solo hijo, lo cual encaja en el descenso de natalidad que se está produciendo en España, llegando a tener una media de 1'34 hijo por familia. Entre las causas principales, es el número de trabajo estable que se está creando en España.

En el sector de los repartidores a domicilio, tampoco es una excepción, ya que el 47% no lo considera un trabajo estable y un 30% lo pone en duda, es decir, tan solo un 23% cree que ser repartidor va a ser un trabajo estable.

Estos datos encajan perfectamente con la antigüedad en el puesto de trabajo de cada trabajador, ya que un 47% ha trabajado menos de 1 año como repartidor, el 23'53% lleva trabajando entre 1 y 2 años y casi el 30% está ejerciendo desde hace más de dos.

Un poco más de la mitad de los trabajadores se consideran autónomos (un 57%), un 14% se describen como TRADE y solo un 29% dice que es falso autónomo. De éstos, tan solo un 23'5% han establecido el salario a percibir, y por lo tanto, un 76'5% se les ha sido impuesto el precio por reparto, hora, jornada o mes sin posibilidad de negociar, alegando con que el precio estaba establecido para todos por igual desde la central. Para la mayoría de los trabajadores su salario depende de las horas realizadas o de los repartos realizados, a otros pocos depende de los días en los que trabajan o ya les viene fijado en el contrato.

Un 76'5% tienen un supervisor a parte del jefe, en su mayoría son mujeres, aunque quien manda en la empresa sigue siendo con un 47% los hombres, frente a un 18% donde lideran las mujeres (un 36% desconoce quién los lidera). Aquí se ha obtenido claro ejemplo, de que aunque la mayoría de mandos intermedios están por delante las mujeres, la mayoría de los altos cargos los lideran los hombres, creando nuevamente una gran brecha entre ambos y una constante lucha frente al techo de cristal.

De todos ellos, sólo un 6% había sido anteriormente autónomo, es decir, un 94% no había sido trabajador por cuenta propia. La razón por la que escogieron ser repartidores en su gran mayoría fue por necesidad con argumentos como: *"No había otra cosa"*, *"Quería dejar de ser camarero"*, *"Porque me lo ofrecieron"*, *"Por necesidad"*, *"Desempleo"*, *"En principio por necesidad de un trabajo"*, *"Por circunstancias de inmigración"*, *"Es lo que encontré"*, llegando a argumentar incluso que lo escogieron *"por obligación"*, entre otras causas.

De todos ellos, más de la mitad no tiene seguro médico privado y de los que lo tienen, tan sólo tres respondieron que ya lo tenían anteriormente. Es decir, ante el miedo a sufrir lesiones o accidentes, un 62'5% decidió contratarlo.

Si a esto le sumamos lo poco valorado que se sienten por parte de los superiores, ya que un 70'6% no se siente valorado o muy poco, frente a un 29'4% donde sí. La constante geolocalización sufrida por un 95% de los trabajadores, las constantes instrucciones de cómo deben realizar las entregas -un 88% han afirmado que se les daba instrucciones- y la falta de equipos de protección individual (EPIS) ya que a más del 82% no se les ha brindado protección ante todo y subrayado por la pandemia vivida durante este 2020.

Más de la mitad de los trabajadores han realizado cursos de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales, pero igualmente, a más de la mitad no se les ha dado la opción de realizarles un reconocimiento médico, y a más del 70% no se lo han realizado.

Por todo ello -entre otras causas- más del 52% de los repartidores se han planteado denunciar a la empresa (una gran proporción, si lo insertamos dentro de una misma empresa, sería más de la mitad de la plantilla), pero a pesar de ello, solo el 6% ha llegado a denunciar a su empresa. E indistintamente de plantearse denunciar o no, un 65% de los trabajadores tienen miedo a las represalias que pudieran adoptar sus superiores.

A parte la poca valoración por parte de los clientes y la poca comprensión de los comercios hacia ellos (un 53% piensan que no se les valora o no saben si les valoran en ambos casos). Sumado con todo lo peor que conlleva ser repartidor, cómo: *“las jornadas interminables”, “trabajas más de 10 horas al día”, “hay mucha competencia y pocos repartos”, “la carga de trabajo y la exigencia en que el mismo”, “presión y falta de derecho laboral”, “tráfico, seguridad, salario, horario”, “estrés, presión por realizar todas las entregas”, “las exigencias físicas, las amenazas por represalias y deficiencias de la gerencia”, “el esfuerzo físico que se realiza tanto a pie como en transporte”, etc.*

De todos ellos, un 42% no se siente respaldado por las leyes laborales y otro 42% se siente muy poco respaldado. Pero peor se sienten por las autoridades laborales, ya que un 60% no se siente para nada respaldado por éstas. Tan solo un 17% sí siente el respaldo por ambas partes. También se les ha preguntado a los encuestados si ha ido la inspección de trabajo a la empresa para la que ofrecen sus servicios, y un 40% respondió que no lo sabía y un 60% respondió que no -dato curioso porque nadie ha respondido sí-. Además de ello, un 65% tampoco tienen muchas esperanzas para que el nuevo Gobierno cambie la situación, en cambio, también se les ha preguntado sobre qué leyes cambiarían, y tan solo respondieron “que hayan más dificultades para despedirnos” y “salario base más alto”.

Dejé un turno abierto de palabra, para que pudieran expresar y decir cualquier cosa suponiendo que tuvieran delante a la Inspección de trabajo, jueces, abogados, graduados sociales, etc, y de entre todas, las más relevantes fueron: *“No podemos trabajar más de las*

*horas indicadas en el contrato”, “Queremos trabajar sin que nos vigilen tanto”, “Se necesita más control hacia las empresas”, “No tenemos protección ante Covid19”, “En nuestra empresa nos dicen que somos números”, “Hacemos un exceso de horas permitidas por ley, no respetan los descansos semanales por convenio”, “Somos esclavos”, “Más inspecciones, más control”, “Vigilar la relación horario-salario”, “Las horas de trabajo y esfuerzo físico no concuerdan con la oferta de trabajo”, “Nos están explotando por horas y cantidad de envíos, no somos simples números, somos personas”.*

Todo esto respalda a que más de la mitad de los repartidores sufren burnout en su puesto de trabajo pero a pesar de ello, igualmente, más de la mitad no cambiaría su trabajo -fuera cual fuera-, debido a que entre los compañeros hay un buen ambiente de trabajo (más del 82% lo ha confirmado), se quedan con lo mejor de ser repartidores: *“compañeros”, “libertad”, “el trato con los clientes”, “estar solo en ruta”, “no estar encerrado”, “autonomía”* y el *“pago puntual”*, además de ello suelen realizar una medida de cotización de *“1.475€ al mes”*.

**En conclusión**, estamos ante un sector masculinizado en donde predominan los hombres jóvenes entre 20-45 años y en su conjunto no lo consideran un trabajo estable pero trabajan por necesidad. La mayoría de ellos se consideran autónomos y no saben que no lo son -ya qué obedecen directrices, tienen supervisores, están constantemente geolocalizados, no pueden negociar su salario, pues ya está estipulado desde la esfera de la empresa, muchos de ellos están obligados a llevar el logo o nombre de la empresa para la que ofrecen los servicios, etc-.

Sigue estando presente la problemática del techo de cristal ya que siguen predominando las mujeres en los cargos intermedios de cara al público, y los hombres siguen siendo mayoría como líderes o jefes de la organización.

Los riders no se sienten valorados por los jefes, y muy poco por los comercios y los clientes. Más de la mitad se ha planteado denunciar a la empresa para la que realizan las tareas, pero se sienten poco respaldados por las leyes laborales y aún menos por las autoridades laborales.

En todo este conjunto, se ha llevado a que los trabajadores estén sufriendo el síndrome de burnout en el trabajo, la cual cosa provoca nervios, estrés, agotamiento, frustraciones, dolores de cabeza, etc que a la larga conllevan serios y graves problemas de salud para el trabajador.

A pesar de todo ello son trabajadores con una alta resiliencia<sup>13</sup>, la mayoría no cambiaría su trabajo -fuera cual fuera- pues el compañerismo, el estar solo en ruta y el salario hacen que continúen un mes tras otro.

2. Buscar el mayor número de sentencias relacionadas con la problemática de los trabajadores repartidores a través de estas aplicaciones por la llamada “economía colaborativa” y hacer un breve resumen de ellas.

**Sentencia Social nº 2952/2019, Juzgado de lo Social - Madrid, Sección 19, Rec 510/2018 de 22 de Julio de 2019**

Los trabajadores afectados -cerca de los 425- presentan demanda contra la empresa a la que prestan sus servicios “RooFoods Spain S.L” junto con CCOO y UGT. A ellos se les une la Tesorería General de la Seguridad Social, previa alegación de los hechos y fundamentos de Derecho que entendió de aplicación al caso. Todos ellos considerando su condición laboral como trabajadores por cuenta ajena, teniendo total relación con la empresa.

Finalmente, tras los datos aportados por los trabajadores, el juez falla a favor de los afectados -entre ellos la Tesorería General de la Seguridad Social- considerando la estrecha relación laboral y por lo tanto considerándolos trabajadores por cuenta ajena.

**STSJ M 1/2020, Tribunal Superior de Justicia - Madrid, Sección 1, Rec 1323/2019 de 10 de Enero de 2020**

Se interpone recurso de suplicación contra la anterior sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, en autos número 510/2018 y tras las oportunas alegaciones, el juez desestima el recurso de suplicación interpuesto por “RooFoods Spain S.L” e impone el abono y subsanación de los costos que haya ocasionado.

---

<sup>13</sup> Capacidad de las personas para adaptarse positivamente a las situaciones adversas



**Sentencia Social nº 279/2019, Juzgado de lo Social - Madrid, Sección 33, Rec 1214/2018 de 11 de Febrero de 2019**

Samuel suscribe con “GlovoApp23 SL” el 27 de septiembre del 2016 contrato de TRADE para realizar el servicio de repartidor. El 20 Septiembre del 2018 le comunican fin de la relación laboral mediante carta de despido, por haber ejercido y promovido una huelga ilegal, y en general los trabajadores se defienden alegando que no han hecho huelga, simplemente han decidido no coger dichas horas de trabajo.

Finalmente, el juez respalda al trabajador alegando que su relación es de carácter laboral, declarando el despido nulo por atentar a sus derechos fundamentales de libertad de expresión y de huelga y condenando a que le readmita de forma inmediata en su puesto de trabajo con abono de los salarios de tramitación devengados.

**Sentencia Social nº 11591/2019, Juzgado de lo Social - Madrid, Sección 2, Rec 714/2019 de 18 de Diciembre de 2019**

Se interpone recurso de suplicación contra la anterior sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid, en autos número 1214/2018 y tras las oportunas alegaciones, el juez desestima el recurso de suplicación interpuesto por “GlovoApp23 SL” e impone el abono y subsanación de los costos que haya ocasionado.

**Sentencia Social nº 2892/2019, Juzgado de lo Social - Valencia, Sección 5, Rec 371/2018 de 10 de Junio de 2019**

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Valencia levantó a la empresa “ROOFOODS SPAIN SL” - con el nombre comercial “Deliveroo”- acta de liquidación de cuotas a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación profesional considerando constatado que las personas trabajadoras prestaron servicios laborales como "repartidores" -o "riders"- sin haber sido dadas de alta en el Régimen General como trabajadores/as por cuenta ajena. Todos los trabajadores prestan sus servicios, incluidos en la organización empresarial, conforme a los criterios y repartos que esta establece y asigna, percibiendo la remuneración, que dicta la empresa, por unidad de acto efectivamente realizado, más incentivos, con independencia del éxito de la transacción

que subyace y pudiendo ser desactivada su cuenta por decisión empresarial. Consecuentemente y concurriendo los requisitos del artículo 1 del E.T deben considerarse los efectos de la presunción de laboralidad (art. 8 E.T).

Finalmente la juez falla a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social considerando la estrecha relación laboral y por lo tanto considerándolos trabajadores por cuenta ajena.

**Sentencia Social nº 2253/2019, Juzgado de lo Social - Barcelona, Sección 31, Rec 662/2017 de 11 de Junio de 2019**

Diez trabajadores autónomos prestan sus servicios para la empresa "RooFoods Spain SL". Todos ellos junto con otros compañeros de trabajo, cansados de las condiciones laborales deciden ejercer su derecho a huelga, fijada el día 22 de junio del 2017 junto con otros trabajadores del mismo "gremio" prestando servicios a las empresas "Deliveroo", "Glovo" o "Stuart". A partir de ahí, la empresa Roofoods Spain S.L va extinguiendo los contratos de trabajo con sus trabajadores.

Por último, el juez falla a favor de los trabajadores, considerando los despidos como nulos, obligándole a la empresa a readmitir a sus trabajadores, con la correspondiente cantidad de indemnización por la vulneración de derechos fundamentales y la proporcional cuantía por las vacaciones.

### 3. Entrevista

‘Asoriders’ es una asociación de ámbito estatal, sin ánimo de lucro, acogida a la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, así como normativa complementaria, con personalidad jurídica y plena facultad para obrar. Fundada por un grupo de mensajeros independientes que trabajan para distintas empresas de reparto en calidad de autónomos, reunidos para lograr obtener mayores beneficios relacionados con su trabajo ante las empresas a las que prestan sus servicios, y ante los proveedores que les atienden en cuestiones de seguros, material de trabajo, vehículos... Con una misión, visión y valores muy claros: representar a la mayor cantidad de mensajeros posibles y ser la Asociación de referencia en España a la hora de hablar de acuerdos con empresas de seguros, alimentación, implementos y recambios para los vehículos con los que realizan su trabajo, y hasta eventos recreativos y de intercambio social para los afiliados de la Asociación.

Héctor Merino, presidente de la asociación ‘Asoriders’ y autónomo repartidor para las startups como ‘Deliveroo’ ha hablado y publicado numerosas veces su postura de defender del trabajo de repartidor por cuenta propia. También ha dado su consentimiento y se ha ofrecido a ayudarme en el estudio acerca de la problemática de los falsos autónomos en la llamada economía colaborativa. En todo momento, las respuestas que sean dadas en esta entrevista serán utilizadas exclusivamente para el trabajo de investigación y serán vistas únicamente por mi (Lucía Gómez Pascual) y los/las docentes que vayan a evaluar el estudio.

Buenos días Héctor, ¿qué tal?. Primero y ante todo me gustaría darte las gracias por acceder a responder a unas preguntas para mi estudio, y a la vez, la labor que estás realizando junto con todo el equipo de ‘Asoriders’ al crear la asociación y trabajar en ello día a día. Coméntarte también que he estado haciendo una encuesta por internet a diversos trabajadores repartidores autónomos (autónomos, TRADE y falsos autónomos han respondido) para recabar datos, e incluiré los resultados para realizarle algunas preguntas al respecto.

- **¿Cómo se le ocurrió la idea de crear la Asociación?**

La asociación nace de un lugar muy común, como es la necesidad de organizarnos y sumar fuerzas en ese momento, en vistas a los procesos que sabíamos estaban gestándose contra nuestro modelo de trabajo. Además, una asociación siempre podría sumar beneficios a los asociados.

- **¿Qué fue lo más complicado a la hora de crearla?**

Lo más complicado fue reunir a las personas adecuadas, gente que tuviera la misma inquietud y preferencia por mantenernos en nuestro trabajo como autónomos. Después, un representante legal de confianza. Estamos agradecidos porque logramos las dos cosas.

- **¿Cuántos miembros sois actualmente?**

A fecha de 25 de mayo de 2020 somos más de 900 asociados.

- **¿Tenéis apoyo de otras asociaciones, sindicatos o administraciones?**

Estamos aliados con Asociación Autónoma de Riders (AAR) y con Asociación de Riders Autónomos de Catalunya (ARAC). Con los sindicatos tenemos tratos, no muy intensos, pero con buena comunicación, aunque mantengamos posturas encontradas, con la UGT.

- **¿Podrías explicarnos cuáles son los pasos para ser un rider?**

Te debes postular en la app de la plataforma con la que quieras colaborar. Cuando te llamen debes presentar la documentación requerida, y una vez aprobada tu solicitud, darte de alta como autónomo en el epígrafe indicado por la plataforma y presentarla, y recoger el material de trabajo, si lo quieres obtener. Si no lo quieres, igual debes tener equipamiento adecuado para el transporte de alimentos preparados.

- **Se puede ver en las redes como muchos usuarios escriben pidiendo ayuda a los usuarios para saber cómo han de darse de alta en la Seguridad Social, cuánto pueden llegar a ganar al mes si se hacen riders autónomos o cuáles son los pasos a seguir una vez se han dado de alta. ¿Han acudido a la asociación**

**gente interesada en ser Rider y os ha pedido ayuda para realizar los trámites y los pasos que deben dar?**

Sí. Alguna que otra vez. Pero los remitimos cada vez a un partner que son gestores, y la solicitud a la aplicación la deben hacer personalmente. No nos ocupamos de ello.

- **Ser miembro de ‘Asoriders’ tiene ciertas ventajas, como por ejemplo códigos descuento para la compra de material rider, acceso a cursos o compensación por extinción del contrato sin causa justificada van a tener derecho a recibir una compensación igual a 25 días de remuneración por año de servicio, en función de su media de los ingresos recibidos en los 12 meses anteriores a la extinción del contrato. Pero tan solo para los trabajadores económicamente dependiente, y tan solo con la empresa ‘Deliveroo’. ¿Sirve para cualquier trabajador TRADE de ‘Deliveroo’ de España?. ¿Han habido inconvenientes en firmar el acuerdo con las demás empresas?, ¿alguna se ha negado o ha sido más difícil poder hablar?**

Sólo Deliveroo ha tenido el impulso y el compromiso con los repartidores para llegar a firmar el Acuerdo de Interés Profesional (AIP) suscrito hace casi dos años. Ninguna otra empresa ha querido comprometerse en este tema. Y cualquiera que colabore con Deliveroo en España puede suscribirse al AIP que tenemos nosotros, o al que tiene AAR.

- **Solo entrar en la página web de Asoriders hay una carta de bienvenida y en ella se dice *“precario no es el trabajo que hacemos, sino hacerlo en condiciones desventajosas”*. ¿Para quienes no lo sepan, cómo se defiende la idea de que el trabajo de rider no es precario?, ¿y cómo debería cambiar el escenario para que se diesen las condiciones ventajosas?**

Este escenario ha ido cambiando con el tiempo. Lo juzgado el 19 de mayo de 2019 tiene unas características que ya no existen en la manera de hacer nuestro trabajo. De esas condiciones, te comento que en este momento no existe la asignación de horas. A partir del 20 de marzo aprox., a raíz de la aplicación del estado de alarma, estamos trabajando con “free login”, que significa que nos podemos conectar a la hora que queramos, los días que queramos y en las zonas que queramos. La flexibilidad y libertad de la que tanto se habla

con respecto al trabajo autónomo está regida por la necesidad de cada cual, la cantidad de horas/ingresos que necesite o que quiera.

Las estadísticas han desaparecido. Si te puedes conectar a la hora que desees, igual te puedes desconectar. El rechazo de pedidos, que en el juicio era un factor contra el modelo, desapareció. Se puede rechazar un pedido, o la cantidad que sea, sin ninguna consecuencia. Si no te conectas un día de alta demanda (viernes, sábados y domingos en las cenas), no pasa nada.

Una condición que aún está por hablarse es que el repartidor esté involucrado, por intermedio de las asociaciones, los sindicatos o el Ministerio del Trabajo o quien deba regular el asunto, en el precio de sus servicios. En este momento el pago por pedido no es fijo (como sí lo era al momento del juicio), ni se paga por hora trabajada. Cada pedido tiene un cálculo diferente que tiene que ver con varios factores que no están muy claros ni son de fácil definición. Además, según la hora del día, un mismo pedido puede representar un pago mayor o menor, dependiendo de factores como demanda, distancia, complejidad, tráfico, etc.

- **¿Según su criterio, qué ha afectado más negativamente a esta idea de que el trabajo de repartidor no es precario?, ¿tiene algo que ver con la postura dada por los medios de comunicación o tal vez la visión de la sociedad?, ¿o de algún otro factor que no se habla?**

La precariedad del trabajo del repartidor viene dada por la ausencia de un marco legal que cubra el área en la que trabajamos, dentro del modelo en el que estamos con las apps. Es decir, la Ley existe y considera que el trabajo de repartidor debe estar bajo un modelo laboral. Pero la modalidad de trabajo con las aplicaciones digitales se sale del marco de lo previsto en la ley, por lo que hay un vacío legal a una situación que no estaba prevista que ocurriera, pues la tecnología se ha movido más rápido que la legislación. La precariedad está en el abandono del repartidor frente a la ley, en la imposibilidad de percibir beneficios de las apps, pues se considerarían como laborales, e incluso de tener un baremo de precios justo al cual acudir para definir los precios del trabajo que realizamos.

Los medios de comunicación sólo han presentado la cara de quienes quieren ser empleados, quienes además hacen más ruido mediático y están apoyados por los sindicatos

tradicionales de España. Además, ese ruido “vende” más que nuestro trabajo de verdad y nuestras necesidades reales. La moda del “trending” es lo que más nos ha perjudicado, pues sólo se publica lo que la gente “quiere ver”. La otra cara de la moneda no es atractiva para el público general, no vende, no da beneficios, no genera espacio de publicidad. Y esto lo vimos en una reunión con la Dirección del Trabajo del Ministerio del Trabajo, en Madrid, en donde se nos dijo que nosotros, los repartidores, apenas somos la punta del iceberg en el asunto de las plataformas digitales. Pero que se nos nombra más porque somos más visibles, físicamente, en la calle. Todo esto se ha convertido en un juego político en donde somos simplemente unos peones más en un dibujo que abarca a todos los autónomos del país.

- **He realizado una encuesta por internet y más del 90% de los trabajadores que han respondido, anteriormente a su trabajo actual de repartidor, no eran trabajadores por cuenta propia, y cerca del 40% no considera que ser repartidor por cuenta propia sea un trabajo estable, y un 30% lo tiene en duda. Y mi pregunta es, ¿qué nos está fallando?**

Legislación y control. Reglas del juego claras y beneficios definidos para este trabajo. Además, el panorama de los repartidores en España es muy particular, pues la gran mayoría son extranjeros que han llegado al país en los últimos años, y la oportunidad más rápida de colocarse en el mercado de trabajo ha sido con el trabajo de repartidor. Las calificaciones que traen estas personas de sus trabajos en sus lugares de origen no son fácilmente homologadas en España, o no las tienen, así que recurren a esta opción, que les da la oportunidad de comenzar a generar ingresos pronto.

Este puede parecer un trabajo a tiempo parcial, como complemento de otro más estable, y temporal, y quizás esa sería la condición ideal si el mercado de trabajo estuviera mejor, pero somos muchos quienes tenemos más de dos o tres años manteniendo a nuestras familias como repartidores.

- **En el artículo publicado por el periódico online ‘el español’ el 28 de diciembre del 2018 (pinchando en la palabra en azul entra directamente en la sección donde lo encontré) usted dice: “Hay un monstruo muy lento que tarda en tomar decisiones y no puedes mantener estas aplicaciones funcionando a la velocidad de la ley”. ¿No cree usted que estas entidades puedan proporcionar**

**un contrato como TRADE (en el caso de que algún trabajador quiera ser autónomo) o un contrato como trabajador por cuenta ajena?. ¿Cómo debería de cambiar la ley para que se sometieran a un equilibrio justo?**

En este momento la opción que están adoptando algunas de las apps es la de crear flotas de repartidores. Pero ninguna de esas flotas están siendo contratadas por la app directamente, por lo que son subcontratados por terceros, quienes proporcionan las condiciones mínimas, convirtiendo el trabajo en algo precario, pues apenas llegan al salario mínimo, y casi nunca con las horas necesarias para lograr un ingreso justo. Ninguna plataforma tiene la capacidad para contratar ni siquiera a la mitad de los repartidores que colaboran con ella. Deliveroo tiene 2.500 y Glovo tiene más de 8.000 solo en España. En el supuesto de que fueran obligadas a contratar a los repartidores como laborales, más de una de las apps tomaría la opción de cerrar operaciones, dejando sin trabajo a mucha gente. La opción de un contrato autónomo como TRADE de empresas digitales sería un avance en la Ley que permitiría que el modelo se desarrollase, daría más protección legal a los trabajadores y la precariedad, en este campo, quedaría en el pasado.

- **Cuando un autónomo quiere registrarse para trabajar en una plataforma, como por ejemplo ‘Uber’, se da tan solo la opción de escoger como vehículo de entrega “motocicleta o bicicleta (propias)”. ¿Un auténtico autónomo no debería repartir en el medio de transporte que él elija?, ¿y si va más cómodo en su coche, patinete eléctrico o, como dijo su compañero Cornelio Badiu en el artículo anteriormente citado, en furgoneta?. ¿Por qué desde un principio éstas plataformas exigen no solo saber, si no también escoger uno de los dos vehículos?**



The image shows a screenshot of the Uber app's registration process. At the top, the Uber logo is on the left and an 'Ayuda' (Help) button is on the right. Below the logo, the text 'Elige cómo te gustaría asociarte con Uber.' (Choose how you would like to associate with Uber.) is displayed. There are two main options presented in a list-like format. The first option is 'Motocicleta' (Motorcycle), which is highlighted with a blue background. Below it, the text reads 'Eres mayor de 18 años y tienes una scooter o motocicleta.' (You are over 18 years old and you have a scooter or motorcycle.). The second option is 'Entrega en bicicleta' (Delivery by bicycle), which has a white background. Below it, the text reads 'Eres mayor de 18 años y tienes una bicicleta.' (You are over 18 years old and you have a bicycle.). At the bottom right of the screen, there is a small link that says 'Elección de transporte. www.Uber.com'.

Son los dos vehículos idóneos para completar el trabajo de la forma más rápida y eficiente. Pero, como autónomos, a la hora de conectarnos, podemos hacerlo y trabajar con una furgoneta, una moto o una bicicleta. Las distancias, la comodidad de cada zona, dictarán si hacemos o no los pedidos. El que la app quiera saber si es una bicicleta o una moto, tiene que ver con el tipo de pedido que se asignará al repartidor. Los pedidos muy largos se



asignan a las motos, y los más cortos son idóneos para las bicicletas. Claro, esto no excluye que en la dinámica del trabajo se puedan solapar estos pedidos.

- También se comentaba en su página web: ***“hemos conseguido que el bono de lluvia esté siendo probado en algunas ciudades”***. ¿En qué consiste el bono de lluvia?

Es un bono que suma un extra cuando hay mal tiempo en la zona de trabajo.

- Tras las circunstancias que está viviendo el país a raíz de la pandemia del SARS-CoV-2 y las medidas implantadas por el Gobierno, las empresas y organizaciones también han empezado a tomar medidas ejecutivas que han terminado causando repercusiones a sus empleados. Una usuaria de la red social Facebook publicó este jueves 16 de abril en un grupo de repartidores de Madrid:

***“Son muchas las malas jugadas que hemos ido soportando por parte de GLOVO Y DELIVEROO el tema de las horas realmente nos generaba dolores de cabeza y es algo que aún no cambia. Seamos realistas solo vemos horas por la alta demanda generada por el Coronavirus.***

***UBER . Ahora nos tocan el bolsillo QUITAN LOS BONOS DE LLUVIA QUITAN LOS BONOS LOS DÍAS DOMINGO***

***Señores nuestro tiempo y esfuerzo no lo vamos a regalar de esta manera. Ya mucho tenemos con exponernos en las calles.[...]”***

¿Por qué cree que ahora, que es cuando más débil está la situación de los repartidores, expuestos a la pandemia y la mayoría de ellos sin la protección adecuada y homologada, que justamente ha coincidido con la acumulación de lluvias que España sufre anualmente en el mes de abril, han decidido eliminar este Bono de lluvia?. ¿También habla de “los bonos los domingo”, en qué consisten?

La demanda bajó al principio de la declaración del estado de alarma, lo que provocó que se eliminaran algunos incentivos que se venían aplicando. Además, algunas empresas pasaron estos incentivos a los momentos en que más demanda había, para que se conectaran más repartidores. Las horas de Glovo no sé cómo las están manejando.

Lo que sí sé es que muchos repartidores se recluyeron al principio de la pandemia, por temor por su salud y la de sus familias, lo que generó una falta de repartidores, que fue solventada por las apps sumando nuevas personas a trabajar. Ahora que la demanda ha subido de nuevo, aunque sólo en horarios especiales, y muchos de quienes se retiraron volvieron a la calle, se nota que hay muchos repartidores, por lo que los ingresos se han visto muy reducidos.

Todo depende de la demanda. Si la demanda baja pero hay muchos repartidores en la calle, los incentivos no son necesarios.

- **En las redes sociales, como facebook, se ha llegado a leer:**

***“Cosas que ha hecho Glovo sin que te des cuenta:***

***1. Ha eliminado el plan amigo, con el cual si un amigo empezaba a colaborar recomendado por ti te gratificaban con 50€ cuando tu amigo hiciera 30 pedidos y a tu amigo lo gratificaban con 30€.***

***2. Han reducido la tarifa base un 50%***

***3. Han cerrado las oficinas para evitar quejas, oficinas en las que trabajan personas contagiadas y se puede mantener la distancia de seguridad perfectamente.***

***4. Han abandonado a los repartidores privándolos de las mínimas condiciones higiénico-sanitarias.”***

**¿Qué nos podría comentar al respecto?**

El plan amigo no es necesario, ya que tienen muchísima gente que quiere entrar a trabajar.

El tema de la tarifa base fue algo que reclamamos y que está en la mesa de conversaciones. Nos parece injusto, además de que está sustentado en la dudosa promesa de mantener unos bonos compensatorios.

Cerrar las oficinas para evitar quejas. Cada quien interpreta los hechos a su manera. El cierre de oficinas puede deberse a muchos factores, incluidos los ERTE que han aplicado tantas empresas en estas circunstancias.

El punto acerca de las condiciones sanitarias y el material higiénico, digamos que está en entredicho. Las plataformas tomaron medidas, algunas mejores que otras, pero todas hicieron algo en este tema.

- **¿A día de hoy, se tiene certificación de que se vaya a crear una huelga de riders a nivel mundial, nacional o provincial?**

Hay una matriz de opinión creada en grupos de repartidores de Glovo a nivel mundial que tiende hacia esta posición, pero sólo lo he visto en redes sociales.

- **Tras el Estado de Alarma implantado el 14 de marzo del 2020, ¿cómo estáis viviendo los repartidores estos acontecimientos?, ¿se está haciendo dura o complicada la experiencia?**

Es más engorroso andar por la calle con guantes y mascarilla. Los protocolos de recogida y entrega con distanciamiento social nos dan cierta tranquilidad, y además contribuimos a que mucha gente se quede en casa. Nuestro papel ha sido muy importante, quizás no muy bien reconocido, en esta situación.

- **Aún con todo lo que está ocurriendo y haberse visto que los repartidores sois un sector esencial, ¿han habido compañeros/as que hayan decidido no trabajar?, ¿son una mayoría o una minoría?**

Al principio fueron muchos, pero poco a poco han ido retornando a trabajar. Especialmente al darse cuenta de que la ayuda a los autónomos no era suficiente.

- Asociaciones Riders APRA & Asoriders publicaron una petición abierta al Gobierno de España para las elecciones del 10 de noviembre en la página web [change.org](https://change.org) “POR UNA LEGISLACIÓN Y BUROCRACIA MEJORES PARA LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMA” y en ella se decía:

*“Nuestro objetivo es lograr el reconocimiento y visibilidad de nuestro colectivo y forma de trabajar, así como conseguir mejoras en nuestra actividad diaria.” Se citaban propuestas muy interesantes como:*

*- Promover una cuota de autónomos progresiva que se adapte a los ingresos del trabajador, excluyendo a aquellos que no lleguen a un mínimo racional y determinado de ingresos mensuales.*

*- Promover que las plataformas faciliten nuestros trámites administrativos y fiscales en colaboración con las Administraciones.*

*- Promover programas de formación para el colectivo de trabajadores de plataforma que mejoren las capacidades profesionales de cada uno para así fomentar su evolución y mejora en el mercado laboral.*

*- Promover el reconocimiento y encaje de las nuevas tendencias de trabajo en nuestra legislación.*

**Todas muy interesantes y beneficiosas para los trabajadores, pero firmaron tan solo 208 personas. ¿qué falló?, ¿la publicidad, el interés general?**

La mayoría de las personas que trabajan, al ser extranjeros, quieren estar sólo de paso haciendo esta labor. Además, están más concentrados en trabajar y producir que en generar condiciones más estables para este tipo de trabajo. No hay un interés masivo en este tema.

- ¿Desde ‘Asoriders’ se ha llegado a hablar con el Gobierno de estas medidas propuestas?. ¿Qué le parecen las medidas que quiere implantar Yolanda Díaz,

**Ministra de trabajo y Economía social, con respecto al seguimiento de las nuevas empresas colaborativas para acabar con los falsos autónomos?**

La respuesta del Ministerio del Trabajo ha sido desestimar a las asociaciones como interlocutores válidos en este tema. Directamente nos lo dijeron. Y las medidas del Ministerio son un tema del Gobierno mayor, es decir, “se va a hacer porque es una promesa electoral”. Lo que queramos o sintamos nosotros, no tiene nada que ver con las medidas que han dicho que van a tomar. No están tomando en cuenta la idea de crear un TRADE digital, ni el concepto de legislar y hacer evolucionar el sistema español.

- **Según mi encuesta, a una media del 92% de los trabajadores les hacen seguimiento -geolocalización- en el trabajo y al mismo porcentaje de trabajadores les dan instrucciones de cómo deben comportarse y cómo deben realizar la entrega. ¿Ve razonable la postura de la empresa sabiendo que sus trabajadores son por cuenta propia y no ajena?, ¿se está haciendo algo al respecto?**

La geolocalización se utiliza para asignar el pedido al repartidor más idóneo, es decir, al que esté disponible más cercano al restaurante. Las sugerencias acerca del comportamiento, la presentación, el trato, son necesarias para mantener la armonía entre todos los elementos de la cadena de trabajo, desde la app al cliente. Decir que este tipo de factores son CONTROL es no aceptar que los cambios tecnológicos afectan de manera directa la forma en que se hace el trabajo, y que el cambio es constante en este campo.

- **Alrededor de un 60% de estos trabajadores ha realizado algún curso de información y formación -con la empresa- sobre prevención de riesgos laborales. A solo la mitad de los encuestados se les ha dado la opción de realizar un reconocimiento médico, y tan solo a un 28% de estos trabajadores se les ha realizado un reconocimiento médico. ¿Por qué puede ser debido?. ¿Desde ‘Asoriders’ se da algún tipo de protección y atención ante esta situación?, ¿la asociación está haciendo algún tipo de lucha contra este ejercicio?**

Somos autónomos y somos responsables de nuestro estado físico y de nuestra capacidad para realizar el trabajo. Las apps tienen un seguro que nos cubre en caso de baja por accidente durante el reparto.

- ***“El 25 de mayo un rider murió atropellado en Barcelona mientras realizaba un pedido. El repartidor, de 22 años y original de Nepal, no estaba dado de alta en la aplicación ni tampoco tenía papeles” fue escrito en ‘muynegociosyeconomia.es’ en el mes de Mayo del 2019. Y a la vez, indagando por las redes sociales encuentro anuncios como: “Busco cuenta en uber o glovo, modo bici”, ¿tiene algo que ver el suceso anterior con las formas de gestionar la cuenta personal?, ¿hay gente que utiliza exclusivamente estas cuentas para sacar beneficio alquilándolas?***

Así es. Muchas de las cuentas existentes sólo las trabajan arrendatarios. Es una práctica que está en entredicho, especialmente porque resulta, si el alquiler no es formal, en un fraude a la Seguridad Social y a la Agencia Estatal de Administración Tributaria, porque sólo se generan pagos del dueño de la cuenta y no del arrendatario.

- ***¿Se puede tener más de una cuenta a la vez?, ¿Hay algún tiempo determinado entre los usuarios que ceden su cuenta y las que las buscan, o depende directamente de la negociación entre ambos?. ¿Por cuánto se puede “alquilar” la cuenta?***

Puedes tener una sola cuenta en cada aplicación. Las apps no controlan esto. Ni controlan las relaciones entre quienes buscan cuenta para alquilar y quienes son dueños de las cuentas. El porcentaje que he escuchado va de 20 a 50% del ingreso. Incluso hay quienes alquilan por un monto fijo (700, 1.000 euros) mensual.

- ***¿Cómo cree que se podría regular esta práctica?, ¿sería posible controlar estas redes de transferencias de cuentas?***

Las apps deben tener controles biométricos de quién está utilizando la cuenta, y quizás tener registrados a los “autorizados” de las cuentas alquiladas. Igual, lo que se aporte a las entidades gubernamentales no es problema de las apps.

- El periódico online “El Mundo” publicó el pasado 4 de Abril del 2020: **“Detenidos por traficar con marihuana y 'coca' camuflados como 'riders' que reparten comida”** ¿Han habido más casos relacionados al respecto, que no hayan sido publicados?, ¿se conocía esta práctica?

Esto se hace desde siempre. Como los controles han aumentado, se han detectado más casos. Además, estoy seguro de que este tipo de “servicio” se ha incrementado en el momento en que el distribuidor ni el cliente pueden salir por el estado de alerta. Las apps siempre recomiendan denunciar cuando a un rider le parezca sospechosa una entrega. No hay nada formal ni objetivo en esto.

- En la cadena de televisión, *la Sexta*, se han hablado de **‘las palabras prohibidas de Deliveroo’** en las cuales la propia entidad da unas “sugerencias” de qué palabras deben ser sustituidas por qué otras, por ejemplo, en lugar de decir “salario” decir “pago por servicio”, o en lugar de decir “uniforme” utilizar “ropa de trabajo”. ¿A usted o a sus compañeros le ha llegado este mensaje o parecido?, ¿utilizan los términos sustitutivos?

Para nada. Nunca me han dicho qué palabras debo decir.

Por mi parte, ha sido un placer poder entrevistarle y que haya dado su punto de vista acerca de la situación que se está viviendo entorno a los riders, aportado tanta información al estudio.

Un placer y un cordial saludo Héctor,  
Lucía Gómez Pascual

4. Ante el supuesto caso de ser una graduada social, acude a su despacho una trabajadora (repartidora de alimentos y trabajadora por cuenta propia) afectada por una carta de cese de servicios. Se pide recopilar la máxima información posible, y con ella crear una demanda individual de despido con la documentación correspondiente.

### **AL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº2 DE CASTELLÓN**

Dña. Lucía Gómez Pascual, en calidad de Graduada social y representante de Dña. Lucía Inventado Pérez, correo electrónico al340972@uji.es y telf. 61929229, representación que acredito mediante copia de escritura de apoderamiento que acompaño, y domicilio a efectos de notificaciones en C/Caballeros, 22, ante este Juzgado de lo Social, comparece y como mejor proceda en derecho,

### **DICE**

Que por medio del presente escrito viene a promover demanda de DESPIDO NULO POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES -DERECHO A HUELGA- Y LA CONSIGUIENTE INDEMNIZACIÓN COMPLEMENTARIA DE DAÑOS Y PERJUICIOS POR TAL AGRESIÓN (INCLUYENDO EL DAÑO MORAL) o, subsidiariamente, IMPROCEDENTE contra la empresa “Uber Management B.v” con CIF A46103834, con domicilio social en Avd. Alameda, 15, 3, 22, dedicada a la actividad de reparto de comida a domicilio a través de repartidores, en la persona de su representante legal y por lo tanto que se reconozca al demandante como TRABAJADOR POR CUENTA AJENA.

Se apoya el presente escrito en los siguientes

### **HECHOS**

**PRIMERO.-** Que la demandante ha venido prestando sus servicios en la empresa demandada desde el 15 de Junio de 2018, con el/la grupo/categoría de “repartidora autónoma”, con un salario de 6’80 euros/hora, a tiempo completo, en el centro de trabajo sito en Castellón de la plana.

**SEGUNDO.-** Que, desde el inicio de la relación laboral, Lucía Inventado Pérez ha desempeñado las tareas de repartidora a domicilio de comidas preparadas.

**TERCERO.-** Como requisito fundamental para entrar a trabajar en la plataforma de la empresa demandada debía de darse de alta como trabajadora AUTÓNOMA e ingresar la



documentación correspondiente, como la fotografía por ambas caras del Documento Nacional de Identidad, Pasaporte Europeo o Permiso de residencia valido, Comprobante de alta de IAE en epígrafe 849.5 (modelo 036 o 037), el recibo del pago de la cuota de autónomos o la escritura del registro mercantil (empresa).

**CUARTO.-** Desde el primer momento que ingresó en la empresa le impusieron dos opciones de medio de transporte para el reparto, vetando una de las características exclusivas del trabajador por cuenta propia: voluntario.

**QUINTO.-** En ningún momento el trámite es presencial, por lo que dispone de un asistente virtual con las preguntas más frecuentes -FAQ- para realizar el registro correctamente.

**SEXTO.-** Una vez realizados todos los pasos, la empresa demandada se pone en contacto con la demandante para dejarle clara las directrices y así poder empezar a trabajar con la máxima brevedad posible. Le dan instrucciones precisas sobre cómo debe comportarse tanto en el restaurante como al entregar el pedido. Le dejan claro que debe tener obligatoriamente un teléfono “smartphone” propio y una motocicleta o bicicleta también propia, sin admitir cualquier otro medio de transporte -excepcionalmente se autoriza el reparto en coche en días de lluvia intensa, por el peligro de su seguridad-.

**SEPTIMO.-** Que debe descargarse la aplicación -desarrollada y gestionada por la empresa, propiedad de la misma, en su propio smartphone- y así “Uber Eats” le da la autorización y, con ella, un usuario y contraseña personal para poder acceder y usar la app. Y tras la documentación facilitada (instrucciones), recibe un correo electrónico de la empresa.

**OCTAVO.-** Una vez hecho y bajo las pautas de la empresa demandada, la demandante acompañó al día siguiente a otra compañera rider, para aprender a su lado y ver cómo funciona la mecánica. Y luego, se dispuso a firmar el contrato de trabajo. Preguntó al responsable si tenía la opción de cambiar cláusulas del contrato -entre ellas, la retribución, su salario- obteniendo la respuesta negativa: “ya que todas ellas están impuestas de forma unilateral por la empresa y no puede haber ninguna variación”. Además, aunque en el contrato no se exprese debidamente, LA EMPRESA LE EXIGIÓ VERBALMENTE QUE DEBÍA TENER EXCLUSIVIDAD EN LA EMPRESA A LA HORA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

**NOVENO.-** Se estableció el salario por hora de trabajo que hiciera, más una pequeña cantidad por pedido, con lo que se le quedaba a percibir 6’80€ la hora. Pero aún así, la entrega la tenía limitada a dos pedidos por hora. Por lo que aunque realizara menos pedidos entregados, mí demandante tenía garantizada esa percepción.

**DÉCIMO.-** Qué además, en el tiempo que no esté repartiendo comidas a domicilio -tiempo libre- debería hacer -algún día suelto ruta- con su bicicleta y repartir flyers publicitarios -personales- ya que llevaban un código de descuento que se le asignaba a Lucía Inventado Pérez. Dependiendo del número de pedidos que entrasen con ese código podía llevarse una comisión: De 0-4 pedidos no se llevaba comisión, de 5-9 se llevaba 25€, de 10-14 pedidos 35€, etc y si entran 60 o más pedidos podía llegar a ingresar hasta 180€.

**UNDÉCIMO.-** Podía recibir alguna propina -bien sea en metálico cuando hacía la entrega o a través de la aplicación (ya que cuando piden la comida a través de esta, ya se paga por ahí y puede que salga la opción de dar propina al repartidor/a)-. Con el inconveniente de que si los clientes le daban las propinas por la app, la demandante no sabía de ninguna forma que los clientes se la habían hecho, y debía esperar hasta que cobrase para verlo. Para cobrar le emitirán una factura con el concepto “ajustes”.

**DUODÉCIMO.-** Se trabajaba de lunes a domingo, de 12:30 a 00:00h. Existiendo tres franjas horarias (comidas de 12:30-16:30; meriendas de 16:30-20; y cenas de 20 a 00). Para asignar el horario, debía entrar semanalmente y solicitar el turno que realizaría durante la semana siguiente. Éstas horas y franjas horarias no se pueden modificar porque ya están establecidas por la empresa, al igual que la zona en la que le tocaba trabajar. Debía comunicarlo todo a través de la propia app *staffomatic*.

**DECIMOTERCERO.-** *Que* a pesar de que la demandante elegía los días que quería trabajar, la franja horaria y la zona de trabajo, es la empresa la que debe comunicarle a través de un correo electrónico los horarios y zonas establecidos -ya que pueden variar los que la demandante solicitaba, a los que la empresa le establecía-. En caso de no querer la zona u horario asignados, a la semana siguiente no le asignaban servicios o bajaban sus números de pedido, por lo que estaba “obligada” a aceptar.

**DECIMOCUARTO.-** Si en algún momento se movía de la zona “asignada” y probaba a trabajar en un horario que no tenía asignado,- por querer adelantar el horario para terminar antes, por ejemplo- en la aplicación me saltaba un mensaje de error.

**DECIMOQUINTO.-** Que en el caso de rechazar algún pedido -por el problema que fuera- y sí podía rechazar la demandante el pedido, pero corría el riesgo de que fuera sancionada, bajándole los turnos de trabajo para la semana siguiente, o incluso le desconectaban de la aplicación ese mismo día. En caso de rechazar algún pedido, debía de dar un motivo tasado por la aplicación. Y aún así, algunas veces le sería imposible rechazarlo -porque no le deja la propia aplicación- por lo que estaba obligada a realizar la entrega.

**DÉCIMOSEXTO.-** Que en caso de ir más retrasada en el reparto -al igual que sus compañeras/os- y según el día, puede ser que le llamasen por teléfono o le enviaran un mensaje desde la aplicación, estando controlados en todo momento.

**DECIMOSÉPTIMO.-** Que era constante la asignación de instrucciones desde el momento de la sesión formativa. La empresa demandada le expedía mensajes explicándole como pudo ser más efectiva, entre otros.

**DECIMOCTAVO.-** Debía de identificarse constantemente como repartidora de Uber Eats y no podía tener sus propios clientes, sino los asignados.

**DECIMONOVENO.-** A la hora de cobrar su salario, estaba en DISCRIMINACIÓN con sus otras compañeras que utilizaban la motocicleta, ya que les permitía ir más deprisa que mi demandante que realizaba el reparto en bicicleta, por lo que podían hacer más viajes, cansándose la mitad. Eso a la larga es un aumento en las comisiones y por lo tanto un aumento muy significativo en el salario.

En el mes de febrero repartió un total de 44 pedidos, que serían un total de 150€, más los “ajustes” 135€, 9€ más por las propinas y el 21% de IVA... Eso hace un total de 355€. Su compañero con un total de 137 pedidos llegó a los 870€.

**VIGÉSIMO.-** Que en ningún momento cobró como mínimo el 75% de los ingresos, sinó lo establecido por la empresa -por la cual razón queda excluida la posibilidad de ser una trabajadora autónoma económicamente dependiente (TRADE)-. Tenía una zona de trabajo asignada, aunque trabajaba en la calle y no en una oficina, no podía moverse de su sector. Tenía que llevar constantemente el logotipo de la empresa demandada. Y estaba obligada a repartir en el vehículo que le dictaban -aunque sea suyo- bajo sus normas de comportamiento.

**VIGESIMOPRIMERO.-** Como mínimo le ha estado ahorrando a la empresa 2.700€ tan solo por las cuotas correspondientes a la Seguridad Social durante el ejercicio del 2019, y estando obligada a aportar por su cuota de trabajadora autónoma un total de 3.433'80€ al año. Por lo que está incurriendo en FRAUDE DE LEY, definida en el art. 6.4 del Código Civil como: *“los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en*

*fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir”.*

**VIGESIMOSEGUNDO.-** Qué a fecha 17 de Marzo de 2020 el demandado anunció mediante correo electrónico la eliminación del “bono lluvia” y “bono domingo” -incentivo de 1’74€ por hora trabajada si está lloviendo o por domingo que haya trabajado-

**VIGESIMOTERCERO.-** Que a fecha 9 de abril de 2020 el demandado anunció mediante correo electrónico la bajada de tarifa base.

**VIGESIMOCUARTO.-** Que, con fecha 20 de Marzo de 2020, se remite por parte de la demandante “Lucía Inventado Pérez” a la Dirección de Personal y Recursos humanos de la empresa demandada la intención de ejecutar su derecho a huelga junto con otros compañeros del sector del sábado 22 de abril del 2020 respectivamente.

**VIGESIMOQUINTO.-** Que de nuevo con fecha 25 de Marzo de 2020 se reitera la reclamación a la misma Dirección de Personal y Recursos Humanos.

**VIGESIMOSEXTO.-** A 30 de Marzo de 2020 se rellenaron ante el Tribunal de Arbitraje laboral los documentos pedidos para citación.

**VIGESIMOSÉPTIMO.-** A 2 de Abril de 2020 nos presentamos ante el [TAL](#) de Valencia -tras ser citados la parte demandada y la parte demandante-, para una mediación ante una inminente huelga del sector. La parte demandada no se presentó, por lo que concluyó sin efecto.

**VIGESIMOCTAVO.-** La huelga se llevó a cabo por 87 miembros de la plantilla de Castellón.

**VIGESIMONOVENO.-** Que, a pesar de no recibir contestación alguna al respecto, sí recibió la demandante con fecha 24 de Abril de 2020 de los corrientes, carta de despido con efectos desde ese mismo día aludiendo a la ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa y a las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

**TRIGÉSIMO.-** Que se presenta el 27 de Abril de 2020 ante el SMAC de Castellón una demanda de conciliación.

**TRIGÉSIMO PRIMERO.-** Acudimos el miércoles, día 6 de Mayo de 2020 -Lucía Gómez Pascual-, junto con mi cliente -Lucía Inventado Pérez- a la cita concertada por el SMAC de Castellón. Con resultado sin efecto.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

#### **I. CAPACIDAD PROCESAL Y REPRESENTACIÓN**

El **art. 16 LJS**, analiza la capacidad procesal y representación en el orden Social. La capacidad procesal al *trabajador autónomo económicamente dependientes mayores de dieciséis años*. STSJ Comunidad Valenciana Nº 1298/2013, Tribunal Superior de Justicia de, Rec 785/2013 de 30 de mayo de 2013

También resultan de aplicación los **arts. 6 y 7 LECiv**, en relación a la capacidad para ser parte y a la comparecencia y representación. Capacidad jurídica o procesal para ser parte en el proceso civil.

**Artículo 1 ET**, “Ámbito de aplicación” el cual analiza y detalla las características que deben darse para que sea un trabajador por cuenta ajena. La demandante, a pesar de estar dada de alta como trabajadora por cuenta propia muestra claros signos de ajeneidad, voluntariedad, retribución y dependencia hacia el demandado -continuo control tanto de horario como de zona asignada, dependencia salarial sin poder negociar la retribución, las nóminas eran llamadas “facturas” y las propinas venían reflejadas como “ajustes”, pautas de comportamiento, llevar constantemente el logo de la empresa para la que trabaja, no poder trabajar fuera del rango geográfico asignado o fuera de su franja horaria, no poder contratar a ningún trabajador, etc.-

a) La voluntariedad se da siempre en todos los contratos ya que un contrato es precisamente un acuerdo de voluntades (artículo 1.254 Código Civil) y también se da en este caso.

b) La retribución existe a través de unas nóminas llamadas “facturas”.

c) La ajenidad se da en tanto que la trabajadora no pone sus servicios a disposición del mercado sino que los pone a disposición de la empresa demandada. En referencia a la ajenidad la doctrina suele distinguir cuatro notas características, ajenidad en los medios de producción, ajenidad en los riesgos, ajenidad en el uso de la fuerza de trabajo y ajenidad en el mercado. En este caso se dan las cuatro notas:

a. La ajenidad en los medios de producción se identifica en que el demandante no tiene medios de producción propios en tanto que no posee la plataforma informática que constituye la base del negocio.

b. La ajenidad en los riesgos es evidente ya que la rider percibe su retribución fija por servicio realizado con independencia del resultado del negocio y por tan es ajeno al hecho de que la empresa gane o pierda dinero en su actividad.

c. La ajenidad en el uso de la fuerza de trabajo se concreta en que el rider no trabaja según sus propios criterios organizativos sino que se somete a los de la empresa que establece un determinado sistema de trabajo para el que se realiza una formación previa y un control para evaluaciones.

d. La ajenidad en el mercado se identifica en tanto que la demandante no tiene relación contractual de ningún tipo con los usuarios y solamente está vinculada contractualmente con la demandada que actúa como empleador en el mercado de trabajo. La rider es pues ajeno al mercado de bienes y servicios.

d) Finalmente se da el característica de dependencia. La dependencia está unida a la ajenidad en el uso de la fuerza de trabajo. La dependencia se describe en el artículo 1.1 ET como la inmersión dentro del ámbito de organización y dirección del empleador, está claro que este empleador es la empresa definida como una unidad productiva con organización propia y es también claro que la rider trabaja dentro de esta organización y por tanto bajo el control y dirección de la misma.

El **artículo 4.1 e) ET**, especifica claramente dentro de los derechos laborales, el derecho a huelga, el cual la demandante utilizó el día 22 de abril del 2020 y por consiguiente salió nombrado dicho día en la “carta de despido” por “*faltar dicho día al trabajo*” y por lo tanto se está vulnerando un derecho fundamental recogido en el **art. 28 de la Constitución**

**Española**, este precepto recoge los dos derechos de autotutela de los que disponen los trabajadores en el Estado social para defender sus intereses de parte más débil frente a la parte económicamente más fuerte, es decir, los empleadores. Y por lo que respecta al segundo apartado (**art. 28.2 CE**) cita literalmente: “Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”. Los cuales están respaldados por los Art. 8.1 e) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 19 de diciembre de 1966 y el art. 28 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea.

En el **Art. 14 CE**, se recoge nuevamente un derecho fundamental, el derecho a la no discriminación, el cual cita: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.” De tal modo que se acoge a la discriminación salarial y circunstancia personal por el hecho de ser menospreciada e infravalorada por el medio de transporte por el que debía de realizar las tareas, ya que esto se reflejaba en una completa desigualdad salarial en comparación con sus otros compañeros nuevamente vividas por las circunstancias personales. Citado y respaldado por los art. 1, 2 y 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948; art. 2.1 y 2.2, 20.2, 26 y 27 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 19 de diciembre de 1966; los art. 2.2 y 2.3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 19 de diciembre de 1966; el art. 17 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Públicas de 4 de octubre de 1950, y los art. 20, 21 y 23 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea proclamada solemnemente en Niza el 7 de diciembre de 2000.

Las sentencias que respaldan dicha situación son diversas, tales como: Sentencia Social nº 2952/2019, Juzgado de lo Social - Madrid, Sección 19, Rec 510/2018 de 22 de Julio de 2019; STSJ M 1/2020, Tribunal Superior de Justicia - Madrid, Sección 1, Rec 1323/2019 de 10 de Enero de 2020; Sentencia Social nº 279/2019, Juzgado de lo Social - Madrid, Sección 33, Rec 1214/2018 de 11 de Febrero de 2019; Sentencia Social nº 11591/2019, Juzgado de lo Social - Madrid, Sección 2, Rec 714/2019 de 18 de Diciembre de 2019; Sentencia Social nº 2892/2019, Juzgado de lo Social - Valencia, Sección 5, Rec 371/2018 de 10 de Junio de 2019; Sentencia Social nº 2253/2019, Juzgado de lo Social - Barcelona, Sección 31, Rec 662/2017 de 11 de Junio de 2019; Sentencia social nº 1818/2019, Juzgado de lo Social -

Asturias, Rec 1143/2019 de 25 de Julio del 2019; Sentencia social nº 1115/2019, Juzgado de lo Social - Madrid, Rec 588/2019 de 27 de Noviembre del 2019. Esta última corrige la dictada anteriormente en el sentido contrario por el propio TSJ de Madrid el 19 de Septiembre del 2009 (sentencia 715/2019; recurso 195/2019) con el voto particular del magistrado Enrique Juanes. En un supuesto similar en el caso de la empresa "Roofoods Spain SL" (Deliveroo) se ha pronunciado el TSJ de Madrid en sentencia del 17 de Enero del 2020 (sentencia 40/2020; recurso 1323/2019).

Como antecedentes jurisprudenciales, cabe citar la sentencia del Tribunal Supremo de 26/02/1986 (sentencia 263/1986) en el caso de la empresa Radio Mensajero SA, en la cual se analiza la nota de dependencia en los siguientes términos: "[...] *La ajenidad es también patente, el trabajador no asume los riesgos ni los beneficios del contrato de transporte existente entre la empresa y el cliente, no interviene en la fijación del precio del mismo, ni su retribución depende de su resultado; se limita fundamentalmente a aportar su actividad y a percibir la retribución que por ella le corresponde, que devenga por el hecho de realizarla.* [...]" En el caso concreto de los repartidores, la relación de la trabajadora con la empresa era parecida.

## II. SUPLICO

A su Señoría que califique el despido como nulo, que sea readmitida y que se reconozca a la demandante como trabajadora por cuenta ajena. Y solo en caso de no querer la empresa demandada reconocerlo, que opte por el abono de una indemnización, tal y como lo establece el art. 56.1 ET. La indemnización por despido improcedente será equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio y se han de prorratear por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. El cálculo realizado de esta forma es la siguiente: 985,29 €/mensuales (32,84 €/diarios) Tiempo de prestación de servicios desde el 15/06/2018 al 08/04/2020 Indemnizació total: 2.003,24 €

**OTROSÍ DIGO**, que se declare que la relación contractual entre Lucía Inventado Pérez y Uber Management B.v establecido el 15/06/2018 es un contrato de trabajo.



**OTROSÍ DIGO**, Si la empresa opta por la readmisión, deberá de pagar a la trabajadora los salarios dejados de percibir desde el 09/04/2020 hasta que la readmisión sea efectiva en cuantía de 32,84 € diarios.

**OTROSÍ DIGO**, tras la vulneración de un derecho fundamental, tal como el de huelga, pido que se disponga el restablecimiento a la parte actora la integridad de su derecho y a la reposición de la situación al momento anterior a la lesión. Y que se le abone a la demandante una indemnización por los daños morales, asociados a los sufrimientos o menoscabos físicos o psíquicos, ya que afectan a la integridad, a la dignidad y a la libertad de la persona, como bienes básicos de la personalidad.

**OTROSÍ DIGO**, habiéndose incurrido en FRAUDE DE LEY, definida en el art. 6.4 del Código Civil como: *“los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir”* enmascarada con la llamada economía colaborativa favorecidas por el ahorro de costes sociales. Por ello pido que se le devuelvan íntegros los pagos de la cuota mensual de autónomos y el pago de impuestos que la demandante ha venido asumiendo desde el inicio de la relación laboral. Así como los cargos que su Señoría crea conveniente ante tal Fraude.

**OTROSÍ DIGO**: Que interesa al derecho de esta parte, y sin perjuicio de ampliación en el momento procesal oportuno propongo en este acto y para su práctica en el acto del juicio, los siguientes:

## **MEDIOS DE PRUEBA**

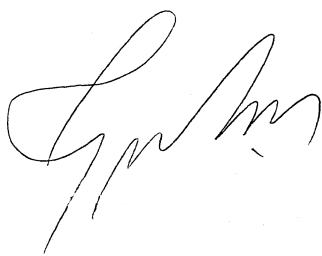
Documental, requiriéndose a la parte demandada, con los apercibimientos de rigor, para que aporte al acto del juicio los siguientes documentos, que obran en su poder: a) Documentación que pidió la inspección a Uber Management Bv. la cual está en el acta los contratos, facturas, pedidos de los últimos meses, etc. b) Recibos de salarios -facturas- de los últimos veintidos meses. c) (Otros documentos) y testifical.

Y por ello,

**SUPlico AL JUZGADO DE LO SOCIAL** tenga por hecha tal manifestación a los efectos oportunos, admita y declare pertinentes las pruebas que se dejan propuestas, y acuerde cuanto sea preciso para llevarlas a efecto.

Todo ello por ser de justicia que respetuosamente se pide  
en Castellón, a 19 de Mayo de 2020.

**Lucía Gómez Pascual.**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lucía Gómez Pascual', written in a cursive style.

## [Documento número 1]

### Te damos la bienvenida, Lucía

#### Pasos obligatorios

Esto es lo que debes hacer para configurar tu cuenta.

Siguiente paso recomendado

**Comprobante alta IAE en epígrafe 849.5 (Modelo 036 o 037)**



Ya puedes empezar

**Documento Nacional de Identidad, Pasaporte Europeo o Permiso de Residencia válido**



Ya puedes empezar

**Documento Nacional de Identidad, Pasaporte Europeo o Permiso de Residencia válido (parte trasera)**



Ya puedes empezar

**Foto de perfil**



Ya puedes empezar

**Recibo pago cuota (autónomos) / Escritura registro mercantil (empresa)**



**Ventana de bienvenida.** [www.Uber.com](http://www.Uber.com)

## [Documento número 2]

**Uber**

Ayuda

**Elige cómo te gustaría asociarte con Uber.**

#### **Motocicleta**

Eres mayor de 18 años y tienes una scooter o motocicleta.

#### **Entrega en bicicleta**

Eres mayor de 18 años y tienes una bicicleta.

**Elección de transporte.** [www.Uber.com](http://www.Uber.com)

### [Documento número 3]

 Ayuda

Estamos aquí para ayudarte

Viajes Y Entregas

Describe el problema

BUSCAR

TRAYECTOS Y AJUSTES DE TARIFA

CÓMO USAR LA APP

CUENTA Y PAGO

REGISTRARSE EN UBER

ACCESIBILIDAD

SEGURIDAD

MÁS

VIAJES Y ENTREGAS > REGISTRARSE EN UBER >

Requisitos

Documentación obligatoria

¿Puedo conducir con un vehículo de alquiler?

Tengo otra pregunta relacionada con los requisitos

Asistente Ayuda. [www.Uber.com](http://www.Uber.com)

### [Documento número 4]

*“Enhorabuena Lucía,*

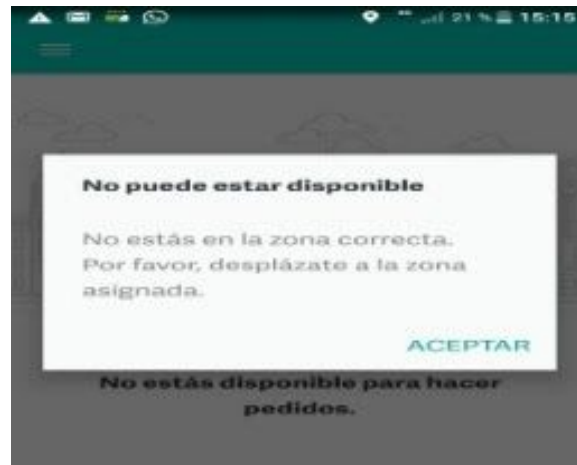
*¡Ya eres oficialmente repartidor de Uber Eats!.*

*En este correo os enviamos la información inicial para que podáis comenzar con nosotros sin ninguna duda y con todo claro.*

**RECUERDA QUE TU ZONA ES NORTE, DEBERÁS INDICAR TU DISPONIBILIDAD EN STAFFOMATIC EN ESTA ZONA!!**

**RECUERDA QUE TU ZONA HA SIDO ASIGNADA DURANTE LA FORMACIÓN!!, DEBERÁS INDICAR TU DISPONIBILIDAD EN STAFFOMATIC ÚNICAMENTE EN DICHA ZONA!!”**

**[Documento número 5]**



**Mensaje de error. Uber Eats**

**[Documento número 6]**

*“¿Aún no estás en camino? Tras aceptar el pedido, por favor dirígete al restaurante, o si quieres retirar la asignación, contacta con soporte de riders”.*

**[Documento número 7]**

*“Buenos días, hemos estado viendo el tiempo que habéis hecho durante los repartos y hay que mejorar el tiempo desde el restaurante al cliente. Para ello haced lo siguiente:*

- *Mirad la dirección del cliente cuando esperéis en el restaurante*
- *Cuando el cliente abra la puerta, marcad como “pedido entregado” no os esperéis a entregar la comida o salir del edificio*

*Es muy importante que hagáis estas dos cosas, por favor no lo olvidéis!*

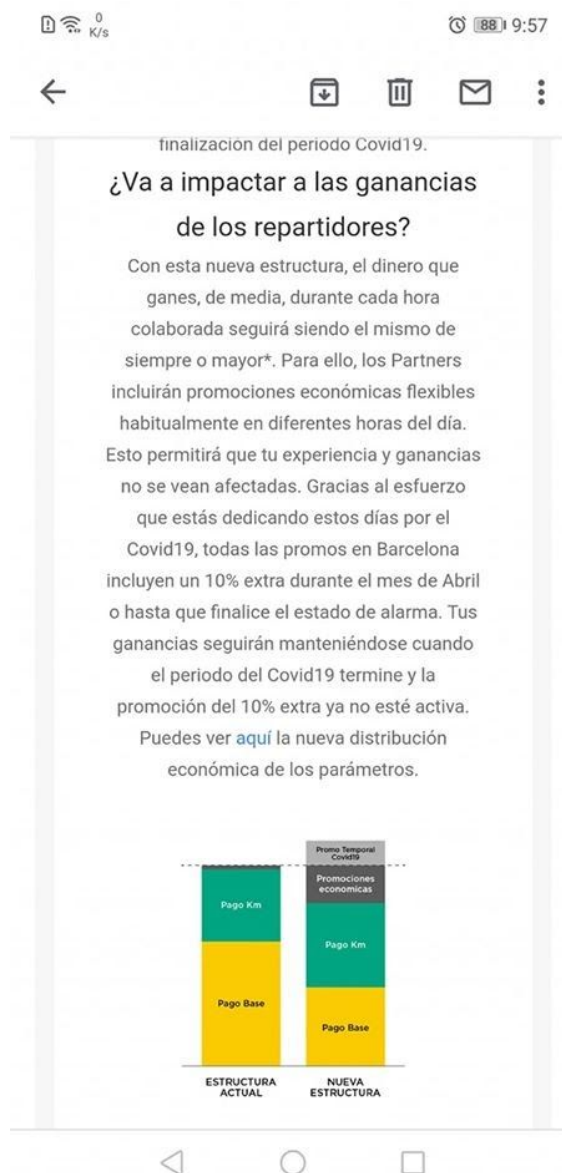
*Con vuestra ayuda, Uber Eats conquistará Castellón”.*

## [Documento número 8]

*“Chic@s, sois la cara de la empresa. Y es MUY importante que vuestro comportamiento en horas de reparto sea el que se espera de vosotros.*

*[...] POR LO QUE EL COMPORTAMIENTO DEBE SER IMPECABLE Y MUY EDUCADO. Recordad algo muy importante que se os dice en el video, NO SE PUEDE ENTRAR CON EL CASCO PUESTO EN LA CABEZA NI AL RESTAURANTE, NI A LAS CASAS DE LOS CLIENTES!!. Lo tenéis que llevar en la mano, y recordad que desde Uber Eats se busca una fidelización de sus clientes”.*

## [Documento número 9]



- **Tarifa Base:** 1,25€
- **Km recorridos:**
  - 0.30€/km en los pedidos inferiores a 6.5km
  - 0.37/km una vez superados los 6.5km recorridos durante el pedido.
- **Tiempo de espera:** 0,05€/min
- **Dirección extra:** 1,30€
- **Promociones económicas:** variables



## 22 DE ABRIL PARO INTERNACIONAL DE REPARTIDORES COMUNICADO INTERNACIONAL DE REPARTIDORES

La pandemia en curso puso de manifiesto e incluso profundiza cada día más las condiciones de super explotación y precarización laboral de los trabajadores de reparto en todo el mundo.

Es de conocimiento público que la medida tomada por los gobiernos de cualquier color político en el mundo junto con los decretos de cuarentena obligatoria fue declarar de carácter esencial el trabajo de los repartidores de apps.

Esto se tradujo en explotación a fondo del lucro por parte de las empresas de reparto (Rappi, Glovo, PedidosYa, UberEats, Deliveroo, etc) a costa de la exposición de los repartidores al contagio del COVID-19. Con la pandemia se profundizaron las condiciones de precarización existentes en las aplicaciones, recientemente en Argentina murió atropellado Emma mientras repartía para PedidosYa, la comunidad Haitiana está juntando firmas para esclarecer el caso. Llamamos a todos los repartidores a apoyar el pedido de justicia.

Las patronales de las plataformas tuvieron el mismo método en todos los países: dejar librada a su suerte a todos los riders. No han entregado elementos de seguridad e higiene, y si alguna de las empresas lo ha hecho eran elementos insuficientes y precarios para enfrentar largas jornadas de trabajo que rondan entre las 8 y 12hs.

Se profundizó la necesidad de aumentos de pagos por pedido a cargo de las empresas, congelados hace muchos meses en todos los países y, con la ausencia de leyes regulatorias de la actividad, todo esto queda a la buena (o mala) voluntad de las empresas.

Sin respuestas por parte de las empresas y con la vista gorda de los gobiernos, los repartidores nos organizamos en un frente único internacional de lucha por nuestras reivindicaciones más urgentes: aumentos de pagos por envíos a cargo de la empresa acorde a la crisis económica mundial, es decir **100% de aumento del pago por pedido y elementos de seguridad e higiene que sean de calidad y cantidad acorde a las jornadas laborales y la crisis sanitaria en curso.**

Después de las importantes luchas en Mar del Plata, Rosario y Neuquén (Argentina), los compañeros de Guatemala organizaron un paro el día 5 de Abril. Los Riders en España fueron a la huelga y movilizaron contra la reducción del 50% el pago de los pedidos que impuso Glovo. En Perú los repartidores se enfrentan al cierre de las aplicaciones de reparto por una decisión arbitraria por parte del Estado, dejando a centenares de trabajadores sin sustento en el marco de un parate económico mundial. En Costa Rica quitaron multiplicadores, bonos por lluvia y aplicaron pedidos dobles (ellos cobran 2, a nosotros nos pagan por 1)

### El día 22 de Abril vamos a un paro internacional

Los repartidores de todo el mundo, sin importar la nacionalidad ni la aplicación en la que trabajamos, tenemos que unirnos en una lucha para derrotarlas.

La unidad y organización de los repartidores de todas las apps de todos los países es el único camino para conquistar todos nuestros derechos.

**#YoNoReparto #22AParolInternacionalDeRepartidores #22ANoReparto**





## AL TRIBUNAL D'ARBITRATGE LABORAL

**PROTECCIÓ DE DADES:** En compliment de la normativa vigent en matèria de protecció de dades l'informem que el responsable de les seues dades personals és FUNDACIÓ TRIBUNAL D'ARBITRATGE LABORAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA, i els utilitzarà per a la gestió dels procediments de conciliació-mediació i/o arbitratge en els quals vosté és part o interessat/da. Les seues dades no seran cedits a tercers, excepte per obligacions legals. Pot sol·licitar informació addicional sobre Protecció de Dades així com exercir els seus drets en la següent adreça: C/ Amadeu de Savoia, núm.2, planta baixa, 46010 València.

Els que baix suscriuen, en nom de: **Na. Lucía Gómez Pascual amb qualitat de Graduada social** amb domicili a efectes de notificacions en: C/Caballeros, 22, Castelló

Correu electrònic a efectes de notificacions: **al340972@uji.es**, telèfon nº **619292290** i fax núm **941446227**, respectivament, de conformitat amb el que estableix l'art. 22.2 del VI ASAC-CV de 12 de setembre de 2017, DOGV 8166 / 09.11.2017,

### EXPOSEN:

1. Que mitjà del present escrit sol·liciten **MEDIACIÓ A CONSEQÜÈNCIA DE CONVOCATÒRIA DE VAGA** que a continuació es detalla.

2. Que arreplegant l'opinió i la voluntat majoritària dels treballadors afectats, han decidit **CONVOCAR VAGA**, segons consta, si és el cas, en l'acta de data **22/4/2020**, que s'acompanya, en la/es empresa/es, o el/els sector/s següents (en cas d'empresa, indicar el CIF): **"Uber Management B.v" amb CIF A46103834** amb domicili/s en: Avd. Alameda, 15, 3, 22, (València).

Correu electrònic a efectes de notificacions: **info@ubermanagement.com**, telèfon núm **659894254** i fax núm **941446227**, respectivament, amb les següents característiques:

3. CONVENI APLICABLE:	HOSTELERÍA		
4. SECTOR D'ACTIVITAT (CNAE):	56. SERVEI DE MENJARS I BEGUDES		
5. NÚM. TREB. EN PLANTILLA	Total: 135	Homes: 95	Dones: 40
6. NÚM TREB. AFECTATS:	Total: 135	Homes: 95	Dones: 40
7. NÚM. EMPRESES AFECTADES:	1		

- DATA D'INICI DE LA VAGA: **22/04/2020** HORA: **TOT EL DÍA**. El desenvolupament de la vaga serà (si és el cas, indicar tots els dies i hores per als que es convoca vaga):

- A. INDEFINIDA
- B. ALTRES: 1 DÍA

9. Els motius, objectius i reivindicacions que originen esta convocatòria de vaga són:  
**El no reconeixement de treballadors per compte d'altri, la baixada de sou, l'eliminació dels "bonus" i la falta de mesures de protecció als treballadors i treballadores davant la pandèmia Covid-19.**

10. S'ha intentat tot tipus de mesures de diàleg i conciliació per a evitar l'arribar a la vaga.

11. El Comité de Vaga (fins un màxim de 12 como a titulars i els altres com a suplents) estarà constituït per les persones següents:

Cognoms, Nom D.N.I.		D.N.I.	Cognoms, Nom		
1	Lucía Gómez Pascual	53728405-Z	2	Lucía Inventado Pérez	56984551-V
3	Francisco Gimenez Fort	28289651-S	4	Laura García García	41457896-L
5	Julia Navarro Martín	45459658-O	6	Daniel Barba Expósito	20478688-V
7			8		
9			10		
11			12		
13			14		
15			16		

En virtut d'això, **SOL·LICITEN** que:

Siga admes este escrit i tinga per sol·licitada l'actuació medidora del TRIBUNAL D'ARBITRATGE LABORAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA a conseqüència de convocatòria de vaga de conformitat amb el que disposa l'art. 22.2 del VI ASAC-CV de 12 de setembre de 2017.

En València, a 30 de Març de 2020

Firmants de l'escrit:

Nom i Cognoms:  
Firma:

En representació/ En qualitat de:

Lucía Gómez Pascual	Graduada Social	
Lucía Inventado Pérez	Treballadora afectada	
Francisco Gimenez Fort	Treballador afectat	
Laura García García	Treballadora afectada	
Julia Navarro Martín	Treballadora afectada	
Daniel Barba Expósito	Treballador afectat	

Política de Privacitat	
Dades del Responsable	
Identitat	FUNDACIÓ TRIBUNAL D'ARBITRATGE LABORAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA (CIF: G66347091)
Direcció física	C/ AMADEU DE SAVOIA, Núm.2 PLANTA BAIXA - 46010 VALÈNCIA
Correu electrònic	fundacional@fundacional.org
Telèfon	961 922 444
Finalitat en el tractament de les seues dades	
Principal	Gestió d'usuaris dels procediments de conciliació-mediació i arbitratge laboral.
Terminis de conservació	Les dades es conservaran en virtut de la legislació aplicable en el dret processal.
Legitimació en el tractament de les seues dades	

Base legal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- VI Acord de Solució Autònoma de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana de 12/09/2017 (DOGV Núm. 8166/09.11.2017).</li> <li>- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.</li> <li>- Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.</li> </ul>
	Destinatari de les seues dades
Cessionari(s)	Administració Pública amb competència en la matèria: Autoritat Laboral, Jutjats i Tribunals. Encarregats de tractament: personal tècnic i administratiu intervinent en els procediments de conciliació-mediació i arbitratge, responsables de coordinació de mediadors i procediments a les organitzacions designants i servei de manteniment de IT.
	Exercici de drets
Accés, rectificació, oposició, supressió, decisions automatitzades, limitació, portabilitat. Termini de resposta: 1 mes	Pot exercir els seus drets a través del següent mitjà: Email a <a href="mailto:fundacional@fundacional.org">fundacional@fundacional.org</a> , aportant documentació que acredite la identitat del sol·licitant (còpia de l'anvers del Document Nacional d'Identitat, o equivalent). En qualsevol cas, pot sol·licitar la tutela de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades a través de la seua pàgina web

**[Documento número 13]**

08/04/2020

Señora: Lucía Inventado Pérez

-Rider- Repartidora de comida a domicilio

Castellón de la Plana

**Asunto: Carta de despido**

Me dirijo a usted respetuosamente para notificarle que a partir de hoy la empresa ha decidido prescindir de sus servicios, debido a lo ocurrido en días recientes con su baja productividad reiterada a pesar de advertirle constantemente de su rendimiento y por faltar a su puesto de trabajo los pasados días 20 de Diciembre de 2019, 2 de Marzo y 22 de Abril de 2020, y basándonos en las leyes laborales: Art. 52, a) "Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento" del Estatuto de los Trabajadores y art. 54.2, a) "Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo" del Estatuto de los trabajadores, por lo tanto se solicita que entre el día de hoy y mañana haga entrega de su puesto y herramientas otorgadas al iniciar sus labores en esta empresa, a su jefe inmediato.

De igual manera agradecemos por las labores realizadas durante el tiempo que hizo parte de nuestro equipo de trabajo y manifestamos que todas sus prestaciones laborales y salariales correspondientes serán liquidadas dentro del tiempo establecido para ello.

Atentamente,

Uber Management B.V

**GENERALITAT  
VALENCIANA**Conselleria d'Economia  
Sostenible, Sectors Productius,  
Comerç i Treball

DEMANDA D'ACOMIADAMENT DE DESPIDO		AL SERVICI DE MEDIACIÓ, ARBITRATJE I CONCILIACIÓ AL SERVICIO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN DE					
Exp. Núm.		Núm. Reg. Entrada					
Data/Fecha Reg. Entrada		Data/Fecha Cita	27/4/20				
Presentador		Hora	10:35				
		Sala	2				
		Telèfon/Teléfono					
<b>A DADES DELS DEMANDANTS / DATOS DE LOS DEMANDANTES</b>							
1	COGNOM1 / APELLIDO1	INVENTADO		COGNOM2 / APELLIDO2	PÉREZ		
	NOM / NOMBRE	LUCIA		EDAT/EDAD	28	NIF / NIE	53706213-X
	DOMICILI (CARRER O PLAÇA) / DOMICILIO (CALLE O PLAZA)			NÚMERO	PORTA / PUERTA	C. POSTAL	
	C/ CABALLEROS			22	4	12006	
	MUNICIPI / MUNICIPIO			PROVÍNCIA / PROVINCIA	PAIS / PAÍS		
	CASTELLÓN			CASTELLÓN	ESPAÑA		
	D. ANTIGUITAT / F. ANTIGÜEDAD	SALARI € / SALARIO €		CATEGORIA			
	23 MESES	6'80 €/HORA		REPARTIDORA			
	DOMICILI CENTRE DE TREBALL / DOMICILIO CENTRO DE TRABAJO			NÚMERO	PORTA / PUERTA	C. POSTAL	
	ZONA UJI - RAVAL UNIVERSITARI						
MUNICIPI / MUNICIPIO			PROVÍNCIA / PROVINCIA				
CASTELLÓN			CASTELLÓN				
TIPUS DE COMUNICACIÓ / TIPO DE COMUNICACIÓN		DATA D'ACOMIADAMENT / FECHA DEL DESPIDO		FIRMA DEL DEMANDANT / FIRMA DEL DEMANDANTE			
CARTA DE DESPIDO		8/5/20					
INDIQUEU SI EL DEMANDANT ES REPRESENTANT DELS TREBALLADORS INDIQUE SI EL DEMANDANTE ES REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES							
NO							
2	COGNOM1 / APELLIDO1			COGNOM2 / APELLIDO2			
	NOM / NOMBRE			EDAT/EDAD		NIF / NIE	
	DOMICILI (CARRER O PLAÇA) / DOMICILIO (CALLE O PLAZA)			NÚMERO	PORTA / PUERTA	C. POSTAL	
	MUNICIPI / MUNICIPIO			PROVÍNCIA / PROVINCIA		PAIS / PAÍS	
	D. ANTIGUITAT / F. ANTIGÜEDAD	SALARI € / SALARIO €		CATEGORIA			
	DOMICILI CENTRE DE TREBALL / DOMICILIO CENTRO DE TRABAJO			NÚMERO	PORTA / PUERTA	C. POSTAL	
MUNICIPI / MUNICIPIO			PROVÍNCIA / PROVINCIA				
TIPUS DE COMUNICACIÓ / TIPO DE COMUNICACIÓN		DATA D'ACOMIADAMENT / FECHA DEL DESPIDO		FIRMA DEL DEMANDANT / FIRMA DEL DEMANDANTE			
INDIQUEU SI EL DEMANDANT ES REPRESENTANT DELS TREBALLADORS INDIQUE SI EL DEMANDANTE ES REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES							



**GENERALITAT  
VALENCIANA**

Conselleria d'Economia  
Sostenible, Sectors Productius,  
Comerç i Treball

<b>C</b>	<b>DADES DEL REPRESENTANT DELS DEMANDANTS / DATOS DEL REPRESENTANTE DE LOS DEMANDANTES</b>		
COGNOM1 / APELLIDO1	GÓMEZ	COGNOM2 / APELLIDO2	PASCUAL
NOM / NOMBRE	LUCÍA	TEL. DE CONTACTE / TEL. DE CONTACTO	619292290

COMPAREIX DAVANT D'ESTE SERVICI DE CONCILIACIÓ I COM CORRESPONGA EN DRET <b>DIU</b> QUE PER LA PRESENT SOL·LICITA LA REALITZACIÓ D'ACTE DE CONCILIACIÓ EN MATÈRIA D' <b>ACOMIADAMENT</b> COMPARECE ANTE ESTE SERVICIO DE CONCILIACIÓN Y COMO MEJOR PROCEDA EN DERECHO <b>DICE</b> QUE POR LA PRESENTE SOLICITA LA CELEBRACIÓN DE ACTO DE CONCILIACIÓN EN MATERIA DE <b>DESPIDO</b>
---

**FETS / HECHOS**

<b>1</b>	ACTIVITAT DE L'EMPRESA / ACTIVIDAD DE LA EMPRESA REPARTO DE COMIDA A DOMICILIO A TRAVÉS DE REPARTIDORES
CONVENI / CONVENIO HOSTELERÍA	
EN L'EMPRESA EN LA EMPRESA	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO HI HA UN NOMBRE DE TRABALLADORS FIXOS MAJOR DE 25 EXISTE UN NÚMERO DE TRABAJADORES FIJOS MAYOR DE 25
<b>2</b>	MOTIUS DE L'ACOMIADAMENT AL·LEGATS PER L'EMPRESA / MOTIVOS DEL DESPIDO ALEGADOS POR LA EMPRESA:  - BAJA PRODUCTIVIDAD REITERADA - FALTAS DE ASISTENCIA : 20/12/2019, 2/3/2020 Y 22/4/2020



3

AL·LEGACIONS DEL TREBALLADOR / ALEGACIONES DEL TRABAJADOR

- NO HAY FALTAS DE ASISTENCIA PORQUE ES TRABAJADORA "AUTÓNOMA"
- SE HA VULNERADO EL DERECHO A HUELGA
- HA SIDO DISCRIMINADA

4

**SOL·LICITA** AL SMAC QUE CONSIDERE PRESENTAT ESTE ESCRIT, L'ADMETA, TINGA PER SOL·LICITADA LA REALITZACIÓ D'ACTE DE CONCILIACIÓ I SE CITEN LES PARTS A FI DE QUE L'EMPRESA DEMANDADA S'AVINGA A:

**SOLICITA** AL SMAC QUE POR PRESENTADO ESTE ESCRITO, SE SIRVA ADMITIRLO Y TENGA POR SOLICITADA LA CELEBRACIÓN DE ACTO DE CONCILIACIÓN, CITÁNDOSE A LAS PARTES A FIN DE QUE LA EMPRESA DEMANDADA SE AVENGA A:

No oblideu numerar totes les pàgines/ No olvide numerar todas las páginas

En cas de necessitar-ho afija més fulls de demandants (continuació) o demandats/  
En caso de necesitarlo añada más hojas de demandantes (continuación) o demandados



### III. Conclusiones

La economía colaborativa, consiste en la transacción de bienes o servicios, realizadas a través de usuarios independientes, sin la necesidad de que exista la clásica relación entre cliente y empresa.

Este modelo de prestación de servicios ha sido masificado tras la aparición de las start-ups. Este tipo de empresas buscan explotar bienes personales infrautilizados - una prenda de ropa, un coche, una cocina - convirtiendo a los propietarios en microemprendedores, aumentando de esta forma la competencia en los mercados y provisionando a los usuarios con mayores opciones.

Con la idea de explotar bienes infrautilizados se está integrando a través de las plataforma virtuales la prestación de servicios por parte de los usuarios, y permitir a las personas dar un uso a su tiempo “infrautilizado”, con la diferencia de que está ofreciendo su tiempo a cambio de dinero -como cualquier trabajador profesional-.

Las empresas prestan el servicio de esta forma mucho más barata sin costes como la cotización al Régimen General de la Seguridad Social, las vacaciones retribuidas, etc. lo cual están incurriendo en un Fraude de Ley.

El proceso de uberización tiene como elemento peculiar la elusión fiscal con seno en paraísos fiscales. Esto facilita la desvinculación de estas marcas donde realizan su actividad económica, y por lo tanto, de la obligación de contribuir al bienestar de la población por medio de servicios públicos. Todo esto conlleva a la precariedad, la incertidumbre frente al miedo de una sociedad dirigida por la ley del más fuerte. En un mundo laboral donde no te despiden sino que te desconectan y donde la “flexibilidad” es en verdad estar “just in time”, por lo que una persona es libre de no realizar el trabajo -o el pedido-, pero la empresa es libre de no darte trabajo si no te sometes a su disciplina mediante evaluaciones basadas en un control digital basado en unas cifras secretas.

No hay ningún sector económico en el que no se vaya a aplicar esta nueva forma de trabajar, a este nuevo modelo económico que reduce a los ciudadanos a un concepto identitario y supeditado al poder económico de las corporaciones transnacionales. Por esto, se trata de implementar dinámicas complejas que sean capaces de asociar fórmulas

clásicas, con nuevas, de manera que sean capaces de adaptarse a este proceso de externalización de la producción y los servicios que desvincula del centro de trabajo a la gente y que cambia el centro de trabajo por el conjunto del territorio.

Es por ello, que en el estudio me he centrado en el trabajo autónomo de los repartidores, en el que claramente se puede decir que es un sector masculinizado en donde predominan los hombres jóvenes entre 20-45 años y en su conjunto no lo consideran un trabajo estable pero trabajan por necesidad. La mayoría de ellos se consideran autónomos y no saben que no lo son -ya qué obedecen directrices, tienen supervisores, están constantemente geolocalizados, no pueden negociar su salario, pues ya está estipulado desde la esfera de la empresa, muchos de ellos están obligados a llevar el logo o nombre de la empresa para la que ofrecen los servicios, etc-.

Sigue estando presente la problemática del techo de cristal ya que siguen predominando las mujeres en los cargos intermedios de cara al público, y los hombres siguen siendo mayoría como líderes o jefes de la organización.

Los riders no se sienten valorados por los jefes, y muy poco por los comercios y los clientes. Más de la mitad se ha planteado denunciar a la empresa para la que realizan las tareas, pero se sienten poco respaldados por las leyes laborales y aún menos por las autoridades laborales.

En todo este conjunto, se ha llevado a que los trabajadores estén sufriendo el síndrome de burnout en el trabajo, la cual cosa provoca nervios, estrés, agotamiento, frustraciones, dolores de cabeza, etc que a la larga conllevan serios y graves problemas de salud para el trabajador.

A pesar de todo ello son trabajadores con una alta resiliencia<sup>14</sup>, la mayoría no cambiaría su trabajo -fuera cual fuera- pues el compañerismo, el estar solo en ruta y el salario hacen que continúen un mes tras otro.

---

<sup>14</sup> Capacidad de las personas para adaptarse positivamente a las situaciones adversas

## BIBLIOGRAFIA

Ajuntament de Castelló - ocupació, & Castelló CREA empleo. (2020, abril). Guia de recursos en matèria d'ocupació i activitat econòmica. Recuperado de [http://www.castello.es/archivos/1473/Guia\\_Covid\\_Empleo\\_val.pdf](http://www.castello.es/archivos/1473/Guia_Covid_Empleo_val.pdf)

Asociación trabajadores autónomos - ATA. (s. f.). Quiénes son - ATA. Recuperado de <https://ata.es/quienes-somos/>

BOE - Boletín Oficial del Estado, & Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria democrática. (2015, 24 octubre). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Recuperado 20 de marzo de 2020, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Bolinches, P., & Economía digital . (2020, febrero 18). Qué son la tasa Tobin y la tasa Google que el Gobierno pone en marcha. Recuperado de <https://www.elsaltodiario.com/gobierno-coalicion/que-es-significa-impuesto-tasa-tobin-itf-google-gafa-psoe-unidas-podemos>

de Paz, A. R. (2019, 20 septiembre). Las plataformas se ahorran hasta 168 millones en salarios y cotizaciones con 'riders' como autónomos, según UGT. Recuperado de <https://www.lavanguardia.com/economia/20190919/47481954003/riders-plataformas-salarios-falsos-autonomos-deliveroo-glovo-ugt.html>

Europa Press. (2019, agosto 26). La situación de los autónomos en España, en datos y gráficos. Recuperado de <https://www.epdata.es/datos/situacion-autonomos-espana-datos-graficos/322>

Fundación acción pro derechos humanos . (2007, 12 diciembre). CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA (Estrasburgo, 12 de diciembre de 2007) - Fundación ACCIÓN PRO DERECHOS HUMANOS ([www.derechoshumanos.net](http://www.derechoshumanos.net)). Recuperado 25 de mayo de 2020, de <https://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/europa/CDFUE/CartaDerechosFundamentalesUnionEuropea-v2007.htm>

Mayoral, R. (2019, diciembre 24). La uberización: oro por cuentas de vidrio. Recuperado de <https://www.elsaltodiario.com/precariedad/uberizacion-oro-por-cuentas-de-vidrio-elusion-fiscal-precariedad>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019, junio 30). Personas trabajadoras por cuenta propia, en alta en la Seguridad Social, resumen de resultados a 30 de junio de 2019. Recuperado de [http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2019/2TRIMESTRE/resumen\\_resultados\\_junio\\_2019.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2019/2TRIMESTRE/resumen_resultados_junio_2019.pdf)

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2018). Estadísticas - Actividad de la Inspección de trabajo y Seguridad social por Comunidad autónoma. Recuperado 21 de abril de 2020, de [http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Que\\_hacemos/Estadisticas/index.html](http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/index.html)

Naciones Unidas. (1948, 10 diciembre). La Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado 3 de junio de 2020, de [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

Tesorería general de la Seguridad Social. (2018, marzo 1). Tríptico ventajas administración electrónica. Recuperado 1 de octubre de 2018, de <https://sede.seg-social.gob.es/wps/wcm/connect/sede/f0466780-5ba9-4cce-b3da-c26d817146b0/Tr%C3%ADptico+RETA-WEB.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>

Tesorería general de la Seguridad Social. (2018, 1 marzo). Tríptico ventajas administración electrónica. Recuperado 1 de octubre de 2018, de <https://sede.seg-social.gob.es/wps/wcm/connect/sede/f0466780-5ba9-4cce-b3da-c26d817146b0/Tr%C3%ADptico+RETA-WEB.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>

Tesorería General de la Seguridad Social, & Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED . (2019, enero). Manual alta autónomos. Recuperado de <https://sede.seg-social.gob.es/wps/wcm/connect/sede/4057b0f7-fed4-49ae-bdbe-016841f3ce5e/Manual+Alta+autonomos.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>

Vallés, R. (2019, septiembre 16). Qué impuestos pagan los autónomos. Recuperado de <https://www.lavanguardia.com/economia/20190916/464261645801/impuestos-autonomos-pagan-brl.html>

Vilalta, I. V. (2019, 20 julio). En marxa la cooperativa de missatgeria dels repartidors acomiadats de Deliveroo. Recuperado de [https://www.naciodigital.cat/noticia/184137/marxa/cooperativa/missatgeria/dels/repartidors/acomiadats/deliveroo?fbclid=IwAR2qnetVCEmOijP0z9\\_QBwgnfXk-YAqSMDHqgoLpBzxGD3DKcGldPSp1YTw](https://www.naciodigital.cat/noticia/184137/marxa/cooperativa/missatgeria/dels/repartidors/acomiadats/deliveroo?fbclid=IwAR2qnetVCEmOijP0z9_QBwgnfXk-YAqSMDHqgoLpBzxGD3DKcGldPSp1YTw)